UIMM
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Questions-réponses

Vos questions, nos réponses sur le Covid-19

Coronavirus - Dossier général

Date de modification : 10 avril 2020

Dossier de questions-réponses Coronavirus

Un nouveau Coronavirus (baptisé initialement 2019-nCoV puis COVID-19) a été détecté depuis le 31 décembre 2019 en Chine, dans la région de Wuhan (province de Hubei). Ce nouveau virus provoque, selon les personnes infectées, des pneumonies plus ou moins graves.

Compte tenu des nombreuses interrogations des chambres syndicales territoriales et des entreprises sur cette épidémie, la présente note, sous forme de questions-réponses, nous a semblé opportune.

Ce document, est appelé à évoluer avec la crise et la parution des textes normatifs. La date de mise à jour est affichée sous le titre de la section.

À partir du 25 mars 2020 les actualisations sont affichées en rouge dans le texte.

Coronavirus - Dossier général au format PDF

Sommaire général

Dossier thématique - Dispositions applicables à toute la population
II. Santé et sécurité
III. Plan de continuité d'activité (PCA)
IV. Déplacements internationaux et salariés étrangers
V. Droit du travail
- Temps et revenus du travail
- Relations individuelles et collectives de travail

VI. Emploi et formation
- Emploi
- Questions - réponses - Formation

VII. Protection sociale
VIII. Environnement

Dossier thématique - Dispositions applicables à toute la population

Sommaire

Mesures urgentes pour faire face à l'épidémie de Covid-19 - Dispositions générales
- Instauration d'un « état d'urgence sanitaire »

Durée de l'état d'urgence sanitaire
Mesures restrictives pour endiguer l'épidémie du Covid-19
Mesures barrières
Confinement
Navires de croisière et navires de commerce
Transport commercial aérien
Opérateur de transport public collectif
Transport de marchandises
Transport non sanitaire de personnes
Rassemblements, réunions ou activités
Établissements recevant du public (ERP)
Établissements d'accueil des enfants et établissements d'enseignement scolaire et supérieur
Gels hydroalcooliques
Masques anti-projections et masques de protection respiratoire
Professionnels de santé (ajouts)
Sanctions au non-respect des dispositions relevant de l'état d'urgence sanitaire
Comité scientifique
Mesures d'urgence spécifiques en santé publique
Période d'application des dispositions spécifiques en santé publique
Questions-réponses
Généralités sur le coronavirus (Covid-19)
1 - Qu'est-ce que le coronavirus (Covid-19) ?
2 - Quelle est la différence entre une épidémie et une pandémie ?
3 - Où trouver de l'information fiable sur le coronavirus pour se tenir à jour de l'évolution ?
4 - Quelle est la durée d'incubation du virus ?
5 - Que signifient les stades 1, 2 et 3 ?
État d'urgence sanitaire
1 - Qu'est-ce que l'état d'urgence sanitaire ? (nouveau)
2 - Quelles sont les grandes catégories de mesures restrictives qui peuvent être prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ? (nouveau)
Mesures barrières et confinement
1 - Que sont les mesures barrières ? (mis à jour)
2 - Qu'est-ce que le confinement ? (mis à jour)
3 - Le non-respect des mesures de confinement est-il sanctionnable ? (mis à jour)
4 - Y a-t-il des recommandations générales d'hygiène particulières pour les colis, marchandises, équipements de travail ou matières premières ?
Restriction de certaines activités
1 - Qu'en est-il des établissements recevant du public (ERP) ? (mis à jour)
Données générales relatives aux masques
1 - Qu'est-ce qu'un masque chirurgical ? (nouveau)
2 - Qu'est-ce qu'un masque FFP ?
3 - Existe-t-il d'autres catégories de masques ? (nouveau)
Autorités compétentes
1 - Quel est le rôle du préfet en cas d'épidémie ou de pandémie ?
2 - Le préfet de département peut-il imposer des mesures plus restrictives en matière de déplacement ou de fermeture ? (mis à jour)
3 - Quel est le rôle de l'Agence Régionale de Santé (ARS) ?

Section mise à jour le 6 avril 2020

Mesures urgentes pour faire face à l'épidémie de Covid-19 - Dispositions générales

Instauration d'un « état d'urgence sanitaire »

L'article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet l'instauration d'un « état d'urgence sanitaire » sur tout ou partie du territoire en cas de catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population.

L'état d'urgence sanitaire est déclaré par décret en conseil des ministres pris sur le rapport du ministre chargé de la Santé. Ce décret motivé détermine la ou les circonscriptions territoriales à l'intérieur desquelles il entre en vigueur et reçoit application. Les données scientifiques disponibles sur la situation sanitaire qui ont motivé la décision sont rendues publiques.

L'Assemblée nationale et le Sénat sont informés sans délai des mesures prises par le Gouvernement au titre de l'état d'urgence sanitaire. Ils peuvent requérir toute information complémentaire dans le cadre du contrôle et de l'évaluation de ces mesures.

La prorogation de l'état d'urgence sanitaire au-delà d'un mois ne peut être autorisée que par la loi, après avis du comité de scientifiques prévu à l'article L. 3131-19 du Code de la santé publique.

La loi autorisant la prorogation au-delà d'un mois de l'état d'urgence sanitaire fixe sa durée. Il peut être mis fin à l'état d'urgence sanitaire par décret en conseil des ministres avant l'expiration du délai fixé par la loi le prorogeant. Les mesures prises cessent d'avoir effet en même temps que prend fin l'état d'urgence sanitaire.

Article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (articles L. 3131-12 à L. 3131-14 du Code de la santé publique)

Durée de l'état d'urgence sanitaire

L'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 déclare l'état d'urgence sanitaire par dérogation aux dispositions de l'article L. 3131-13 du Code de la santé publique.

L'état d'urgence sanitaire est déclaré sur l'ensemble du territoire national pour une durée de 2 mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. Toutefois, un décret en conseil des ministres pris sur le rapport du ministre chargé de la Santé peut en limiter l'application à certaines des circonscriptions territoriales qu'il précise. La prorogation de l'état d'urgence sanitaire au-delà d'une durée d'un mois ne peut être autorisée que par la loi. Par ailleurs, il peut être mis fin à l'état d'urgence sanitaire par décret en conseil des ministres avant l'expiration du délai fixé.

Article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Mesures restrictives pour endiguer l'épidémie du Covid-19

L'article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit que, dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, des décrets peuvent permettre la prise de mesures restrictives afin de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19

sur le territoire français.

Dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, le Premier ministre peut, par décret réglementaire pris sur le rapport du ministre chargé de la Santé, aux seules fins de garantir la santé publique :

- restreindre ou interdire la circulation des personnes et des véhicules dans les lieux et à des horaires fixés par décret ;
- interdire aux personnes de sortir de leur domicile sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé ;
- ordonner des mesures ayant pour objet la mise en quarantaine des personnes susceptibles d'être affectées ;
- ordonner des mesures de placement et de maintien en isolement à leur domicile ou tout autre lieu d'hébergement adapté à des personnes affectées ;
- ordonner la fermeture provisoire d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des biens ou des services de première nécessité ;
- limiter ou interdire les rassemblements sur la voie publique et les réunions ;
- ordonner la réquisition de tous biens et services nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire ainsi que de toute personne nécessaire au fonctionnement de ces services ou à l'usage de ces biens (l'indemnisation de ces réquisitions est régie par le Code de la défense) ;
- prendre des mesures temporaires de contrôle des prix de certains produits rendues nécessaires pour prévenir ou corriger les tensions constatées sur le marché de certains produits (le Conseil national de la consommation est informé des mesures prises en ce sens) ;
- en tant que de besoin, prendre toute mesure permettant la mise à la disposition des patients de médicaments appropriés pour l'éradication de la catastrophe sanitaire ;
- en tant que de besoin, prendre par décret toute autre mesure réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire mentionnée à l'article L. 3131-12 du Code de la santé publique.

Dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, le ministre chargé de la Santé peut prescrire, par arrêté motivé, toute mesure réglementaire relative à l'organisation et au fonctionnement du dispositif de santé, à l'exception des mesures prévues à l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique (mesures citées ci-dessus qui sont du ressort du Premier ministre), visant à mettre fin à la catastrophe sanitaire. Dans les mêmes conditions, le ministre chargé de la Santé peut prescrire toute mesure individuelle nécessaire à l'application des mesures prescrites par le Premier ministre (mesures citées ci-dessus).

L'ensemble de ces mesures, qu'elles soient prises par le Premier ministre ou par le ministre chargé de la Santé, sont strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu. Il y est mis fin sans délai lorsqu'elles ne sont plus nécessaires.

Lorsque le Premier ministre ou le ministre chargé de la Santé prennent des mesures mentionnées aux articles L. 3131-15 et L. 3131-16 du Code de la santé publique (mesures citées ci-dessus), ils peuvent habiliter le représentant de l'État territorialement compétent à prendre toutes les mesures générales ou individuelles d'application de ces dispositions. Lorsque ces mesures doivent s'appliquer dans un champ géographique qui n'excède pas le territoire d'un département, le Premier ministre ou le ministre chargé de la Santé peuvent habiliter le représentant de l'État dans le département à les décider lui-même. Les décisions sont prises par ce dernier après avis du directeur général de l'Agence Régionale de Santé (ARS). Les mesures générales et individuelles édictées par le représentant de l'État dans le département sont strictement nécessaires et proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu. Les mesures individuelles font l'objet d'une information sans délai du procureur de la République territorialement compétent.

L'ensemble des mesures prises par le Premier ministre, le ministre chargé de la Santé ou le représentant de l'État territorialement compétent, peut faire l'objet de recours devant le juge administratif (ces recours sont présentés, instruits et jugés selon les procédures prévues aux articles L. 521-1 et L. 521-2 du Code de justice

administrative).

> Article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (articles L. 3131-15 à L. 3131-18 du Code de la santé publique)

Les textes suivants, pris en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, reprennent, précisent et renforcent les mesures prises jusqu'alors par décrets et arrêtés :

- décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire modifié successivement ;
- arrêté du 23 mars 2020 prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Mesures barrières

L'article 2 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 impose le respect des mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », définies au niveau national, et ce, en tout lieu et en toute circonstance.

À titre de précision, les mesures barrières sont des mesures universelles, des mesures générales de prévention de la propagation du Covid-19.

Elles s'appliquent en toute situation à l'ensemble de la population et, *a fortiori*, en milieu de travail ou dans les moyens de transport, lorsqu'il est absolument nécessaire de travailler en « présentiel ».

- Rester chez soi le plus possible, éviter toute foule, rassemblement ou regroupement.
- Conserver une distance sociale d'au moins un mètre : cette distance de sécurité entre soi et une autre personne (potentiellement malade, qui tousse ou qui éternue) permet de ne pas être touché par les gouttelettes susceptibles de contenir le virus.
- Saluer à distance, sans se serrer la main ou se faire la bise.
- Se laver les mains très régulièrement : le lavage de mains doit être répété fréquemment et correctement. Bien se laver les mains (avec de l'eau et du savon de préférence liquide, séchage avec un essuie-mains de préférence jetable) réduit également le risque de contamination après avoir touché une surface contaminée. Il est recommandé de se laver les mains toutes les heures et obligatoirement après une sortie à l'extérieur. Bien évidemment, cela vaut *a fortiori* en cas de contact avec une personne présumée atteinte ou malade. En l'absence de point d'eau et de savon, en cas de déplacement à l'extérieur, utiliser du gel hydroalcoolique (dès que l'on quitte un lieu public avant de regagner son véhicule, par exemple).
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir qui sera immédiatement jeté (cela a pour objectif de limiter une potentielle exposition du virus à notre entourage).
- Utiliser des mouchoirs à usage unique.

Les muqueuses du visage (la bouche, le nez, les yeux) sont les « portes d'entrée » du virus dans l'organisme et ce sont généralement les mains qui sont les plus exposées et qui transportent le virus sur le visage.

L'article 2 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 précise également que les rassemblements, réunions, activités, accueil et déplacements, ainsi que l'usage des moyens de transport qui ne sont pas interdits en application de ce même texte, doivent être organisés en veillant au strict respect de ces mesures barrières.

Article 2 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Confinement

L'article 3 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, modifié par décret n° 2020-344 du 27 mars 2020, organise le confinement de l'ensemble de la population française.

Le confinement est une **mesure de prévention et de protection** ayant pour conséquence la limitation des contacts interpersonnels au strict minimum, dans l'objectif de réduire les possibilités de contamination.

À ce titre, l'article 3 précité limite strictement les déplacements de toute personne hors de son domicile.

Les déplacements hors du domicile sont donc interdits jusqu'au 15 avril 2020, sauf pour les motifs suivants :

- **trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle lorsque le télétravail n'est pas possible ;**
- **déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;**
- **déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle ;**
- déplacements pour effectuer les achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées (article 8 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, *voir ci-après « Établissements recevant du public (ERP) »*) ;
- déplacements pour motif de santé, à l'exception des consultations et soins pouvant être assurés à distance et de ceux qui peuvent être différés (sauf pour les patients atteints d'une affection de longue durée) ;
- déplacements pour motif familial impérieux ;
- déplacements pour l'assistance des personnes vulnérables ;
- déplacements pour la garde d'enfants ;
- déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes ;
- déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile ;
- déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés aux besoins des animaux de compagnie ;
- déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police, de gendarmerie nationale ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
- déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

Pour bénéficier de ces exceptions, les personnes doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

Pour rappel : lorsque les déplacements figurent parmi les exceptions autorisées, ils doivent se faire dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du Covid-19 (« gestes barrières ») et en évitant tout regroupement de personnes.

L'article 3 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 précise que le représentant de l'État dans le département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de trajets et de déplacements des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

> Article 3 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
> Article 1 du décret n° 2020-344 du 27 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Navires de croisière et navires de commerce

L'article 4 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 modifié par décret n° 2020-370 du 30 mars 2020 règlemente les déplacements et l'accès aux navires.

Il est interdit, jusqu'au 15 avril 2020, à tout navire de croisière, avec ou sans passagers, de faire escale, de s'arrêter ou de mouiller dans les eaux intérieures et la mer territoriale françaises. Le représentant de l'État compétent peut néanmoins accorder une dérogation.

Il est également interdit, jusqu'au 15 avril 2020, à tout navire de commerce (autre que les navires de croisière visés ci-avant) partant d'un port français ou y arrivant, de transporter plus de 100 passagers. Le représentant de l'État compétent peut néanmoins accorder une dérogation.

Ces dispositions ne s'appliquent ni au transport maritime des forces intérieure, des services de secours et des forces armées, ni à l'accueil des navires en difficulté et des navires ayant sauvé des personnes en mer.

Par ailleurs, tout bateau à passagers qui embarque également des véhicules à moteur doit réduire, jusqu'au 15 avril 2020, le nombre de passagers et de chauffeurs de façon à respecter la séparation et la distanciation sociale à bord.

Le transporteur maritime ou fluvial doit procéder, au moins une fois par jour, au nettoyage désinfectant des espaces du navire ayant accueilli des passagers.

Il communique aux passagers, notamment par un affichage à bord, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », définies au niveau national. Sauf impossibilité technique avérée, le transporteur organise la séparation et la distanciation sociale à bord entre les passagers et prend toutes dispositions adaptées pour limiter les contacts entre l'équipage et les passagers.

Lorsqu'un navire ou un bateau n'est pas pourvu d'un point d'eau et de savon, il doit être pourvu de gel hydroalcoolique.

Pour les navires effectuant des liaisons internationales ou des liaisons de plus de 2 heures, les passagers doivent présentent au transporteur maritime, lors de leur embarquement, un ou plusieurs documents permettant de justifier du motif de leur déplacement, accompagnés d'une déclaration sur l'honneur de ce motif. À défaut, l'embarquement est refusé. L'accompagnement par son ou ses chauffeurs d'un véhicule de transport de fret ne peut pas être refusé par le transporteur maritime.

> Article 4 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
> Article 1 du décret n° 2020-370 du 30 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Transport commercial aérien

L'article 5 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 modifié successivement interdit, jusqu'au 15 avril 2020, les déplacements de personnes par transport commercial aérien :

- au départ du territoire hexagonal et à destination de La Réunion, Mayotte, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, la Nouvelle Calédonie, la Polynésie française et Wallis-et-Futuna ;
- au départ de l'une de ces collectivités et à destination du territoire hexagonal ;
- entre ces collectivités.

Par exception, restent autorisés les déplacements justifiés par l'un des motifs suivants :

- motif impérieux d'ordre personnel ou familial ;
- motif de santé relevant de l'urgence ;
- motif professionnel ne pouvant pas être différé.

Pour les vols au départ ou à destination de la Polynésie Française et de la Nouvelle-Calédonie, le représentant de l'État peut compléter cette liste d'exceptions.

Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent présenter au transporteur aérien, lors de leur embarquement :

- un ou plusieurs documents permettant de justifier du motif de leur déplacement ;
- ainsi qu'une déclaration sur l'honneur de ce motif.

L'article 5-1 ajoute que le représentant de l'État territorialement compétent est habilité à prescrire, à leur arrivée sur le territoire de la collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, la mise en quarantaine des personnes ayant bénéficié de ces déplacements autorisés par exception.

Article 5 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-314 du 25 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-337 du 26 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-360 du 28 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Opérateur de transport public collectif

L'article 6, I, du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 précise les mesures que doit impérativement mettre en œuvre tout opérateur de transport public collectif routier, guidé ou ferroviaire de voyageurs.

Ces entreprises doivent procéder au nettoyage désinfectant de chaque véhicule ou matériel roulant de transport public au moins une fois par jour. Sauf impossibilité technique avérée, l'entreprise doit prendre toutes dispositions adaptées pour séparer le conducteur des voyageurs d'une distance au moins égale à un mètre et en informer les voyageurs.

Dans les véhicules routiers comportant plusieurs portes, l'entreprise interdit aux voyageurs d'utiliser la porte avant et leur permet de monter et descendre par toute autre porte. Toutefois, l'utilisation de la porte avant est autorisée lorsque sont prises les dispositions permettant de séparer le conducteur des voyageurs d'une distance au moins égale à un mètre.

L'entreprise communique aux voyageurs, notamment par un affichage à bord de chaque véhicule ou matériel roulant, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », définies au niveau national, comportant notamment l'obligation pour les voyageurs de se tenir à au moins un mètre des autres voyageurs.

> Article 6 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Transport de marchandises

L'article 6, II, du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 précise les mesures qui doivent être observées par les conducteurs de véhicules de transport de marchandises ainsi que par le personnel des lieux de chargement et de déchargement.

Ce sont des dispositions d'ordre public, applicables de plein droit, y compris dans les relations commerciales privées.

Lorsque les lieux de chargement ou de déchargement ne sont pas pourvus d'un point d'eau, ils doivent être pourvus de gel hydroalcoolique.

Le véhicule doit être équipé d'une réserve d'eau et de savon ainsi que de serviettes à usage unique ou de gel hydroalcoolique.

La remise et la signature des documents de transport sont réalisées sans contact entre les personnes. La livraison est effectuée au lieu désigné par le donneur d'ordre et figurant sur le document de transport.

Dans le cas de livraisons à domicile, les chauffeurs, après communication avec le destinataire ou son représentant, laissent les colis devant la porte en mettant en œuvre des méthodes alternatives qui confirment la bonne livraison et ne récupèrent pas la signature du destinataire.

Il ne peut être exigé de signature d'un document sur quelque support que ce soit par le destinataire ou son représentant.

Sauf réclamation formée par tout moyen, y compris par voie électronique, au plus tard à l'expiration du délai prévu contractuellement ou, à défaut de stipulation contractuelle, à 12h le premier jour ouvrable suivant la remise de la marchandise, la livraison est réputée conforme au contrat.

> Article 6 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Transport non sanitaire de personnes

L'article 6, III, du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 précise les mesures qui doivent être observées pour le transport de personnes en taxis ou voitures de transport avec chauffeur.

- Aucun passager ne peut s'assoir à côté du conducteur.
- La présence de plusieurs passagers est admise aux places arrières.
- Le véhicule doit être en permanence aéré.
- Les passagers doivent emporter tous leurs déchets.
- Le conducteur procède au nettoyage désinfectant du véhicule au moins une fois par jour.
- Le conducteur est autorisé à refuser l'accès du véhicule à une personne présentant des symptômes d'infection au Covid-19.

Ces dispositions sont également applicables au transport adapté aux personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite.

> Article 6 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Rassemblements, réunions ou activités

L'article 7 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 interdit certains rassemblements, réunions ou activités, tant en milieu clos qu'en milieu ouvert, et donne pouvoir au représentant de l'État dans le département de prendre des mesures collectives ou individuelles complémentaires.

Tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée **plus de 100 personnes**, tant en milieu clos qu'en milieu ouvert, est **interdit jusqu'au 15 avril 2020** sur l'ensemble du territoire de la République.

Néanmoins, sur dérogation du représentant de l'État dans le département, les rassemblements, réunions ou activités indispensables à la continuité de la vie de la Nation peuvent être maintenus, dans le respect des mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », sauf lorsque les circonstances locales s'y opposent.

Par ailleurs, le représentant de l'État dans le département est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les rassemblements, réunions ou activités, même inférieurs à 100 personnes, lorsque les circonstances locales l'exigent.

> Article 7 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Établissements recevant du public (ERP)

L'article 8 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 impose la fermeture au public de certains établissements recevant du public (ERP).

Les ERP suivants ne peuvent plus accueillir du public, **jusqu'au 15 avril 2020** :

- au titre de la catégorie L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, sauf pour les salles d'audience des juridictions ;
- au titre de la catégorie M : Magasins de vente et centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- au titre de la catégorie N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- au titre de la catégorie P : Salles de danse et salles de jeux ;
- au titre de la catégorie S : Bibliothèques, centres de documentation ;
- au titre de la catégorie T : Salles d'expositions ;
- au titre de la catégorie X : Établissements sportifs couverts ;
- au titre de la catégorie Y : Musées ;
- au titre de la catégorie CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
- au titre de la catégorie PA : Établissements de plein air ;
- au titre de la catégorie R : Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 9 et 10 du décret n° 2020-293 du

23 mars 2020 (*voir ci-après « Établissements d'accueil des enfants et établissements d'enseignement scolaire et supérieur »*).

Les entreprises industrielles peuvent notamment être concernées au titre de la catégorie L pour leurs salles de réunion, de formation ou autres et au titre de la catégorie N pour les restaurants d'entreprise ou interentreprises relevant de la réglementation ERP.

À noter que les établissements relevant de ces catégories et dont les activités figurent en annexe du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, modifiée par décret n° 2020-344 du 27 mars 2020, peuvent néanmoins continuer à recevoir du public. Il s'agit de :

- Entretien, réparation et contrôle technique de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles ;
- Commerce d'équipements automobiles ;
- Commerce et réparation de motocycles et cycles ;
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles ;
- Commerce de détail de produits surgelés ;
- Commerce d'alimentation générale ;
- Supérettes ;
- Supermarchés ;
- Magasins multi-commerces ;
- Hypermarchés ;
- Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé ;
- Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé ;
- Distributions alimentaires assurées par des associations caritatives ;
- Commerce de détail de carburants et combustibles en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé ;
- Commerces de détail d'optique ;
- Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie ;
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires sous réserve, lorsqu'ils sont installés sur un marché, des dispositions du III de l'article 8 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (*voir ci-dessous paragraphe sur la tenue des marchés*) ;
- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé ;
- Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a. ;
- Hôtels et hébergement similaire, à l'exclusion des villages vacances, maisons familiales et auberges collectives ;
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier ;

- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier ;
- Location et location-bail de véhicules automobiles ;
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens ;
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles ;
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction ;
- Activités des agences de placement de main-d'œuvre ;
- Activités des agences de travail temporaire ;
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques ;
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication ;
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques ;
- Réparation d'équipements de communication ;
- Blanchisserie-teinturerie ;
- Blanchisserie-teinturerie de gros ;
- Blanchisserie-teinturerie de détail ;
- Services funéraires ;
- Activités financières et d'assurance.

Cette interdiction pour certains ERP, assortie de dérogations pour certaines activités, ne signifie pas que l'ensemble des entreprises doit obligatoirement cesser son activité. Les entreprises industrielles ne sont pas visées par cette obligation de fermeture.

La tenue des marchés, couverts ou non et quel qu'en soit l'objet, est interdite. Toutefois, le représentant de l'État dans le département peut, après avis du maire, accorder une autorisation d'ouverture des marchés alimentaires qui réponde à un besoin d'approvisionnement de la population, pour autant que les conditions de leur organisation ainsi que les contrôles mis en place soient propres à garantir le respect des dispositions de l'article 1er et de l'article 7 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (*voir ci-avant « Rassemblements, réunions ou activités »*).

Les établissements de culte, relevant de la catégorie V, sont autorisés à rester ouverts. Tout rassemblement ou réunion en leur sein est interdit, à l'exception des cérémonies funéraires, dans la limite de 20 personnes.

Les établissements mentionnés aux articles L. 322-1 et L. 322-2 du Code du sport sont fermés.

Le représentant de l'État dans le département est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les activités qui ne sont pas interdites en vertu de ces dispositions.

Ces dispositions sont applicables sur l'ensemble du territoire de la République.

Article 8 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-344 du 27 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-384 du 1er avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Établissements d'accueil des enfants et établissements d'enseignement scolaire et supérieur

L'article 9 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, modifié par décret n° 2020-344 du 27 mars 2020, suspend l'accueil des usagers de certains établissements d'accueil des enfants et établissements d'enseignement scolaire et supérieur.

La suspension de l'accueil des usagers, **jusqu'au 15 avril 2020** vise :

- certaines structures d'accueil relevant du Code de l'action sociale et des familles (sauf structures rattachées à des établissements de santé) ;
- les établissements scolaires relevant du livre IV du Code de l'éducation et les services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés ;
- les activités de formation des établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux livres IV et VII du Code de l'éducation.

Par exception, les enfants de moins de 16 ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire pourront être accueillis. De même les prestations d'hébergement seront maintenues pour ceux des usagers qui ne peuvent pas rejoindre leur domicile. À noter que la tenue des concours et examens nationaux (enseignement public et privé) et des épreuves concourant au recrutement, à l'avancement et à la promotion des fonctionnaires et magistrats est suspendue, sauf s'ils peuvent être tenus à distance.

Ces dispositions sont applicables sur le territoire métropolitain.

L'article 10 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 ajoute que le représentant de l'État est habilité à interdire ou restreindre l'accueil dans ces établissements lorsque les circonstances locales l'exigent.

Articles 9 et 10 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-344 du 27 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Gels hydroalcooliques

L'article 11 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 encadre les prix de vente des gels hydroalcooliques, dont l'utilisation au titre des mesures d'hygiène est recommandée pour éviter une contamination par le coronavirus (Covid-19).

Ce texte réglemente les prix des gels hydroalcooliques destinés à l'hygiène corporelle, quelle que soit leur dénomination commerciale, tant pour la vente au détail que pour la vente en gros.

L'article 2 de l'arrêté du 23 mars 2020 précise que les solutions hydroalcooliques destinées à l'hygiène humaine peuvent être préparées, en cas de rupture de leur approvisionnement, jusqu'au 15 avril 2020, par les pharmacies d'officine et les pharmacies à usage intérieur. Ces solutions hydroalcooliques doivent être préparées dans les conditions recommandées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) (en annexes de l'arrêté précité).

Article 11 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 2 de l'arrêté du 23 mars 2020 prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Décret n° 2020-396 du 4 avril 2020 relatif au régime du contrôle des prix de vente des gels hydroalcooliques dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Arrêté du 4 avril 2020 relatif au prix maximum de vente des produits hydroalcooliques préparés par les pharmacies d'officine et les pharmacies à usage intérieur

Masques anti-projections et masques de protection respiratoire

L'article 12 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 organise la réquisition de masques dans le cadre de la lutte contre le virus Covid-19, mais lève la réquisition des masques importés.

Les masques anti-projections, respectant la norme EN 14683, ainsi que l'ensemble des masques de protection respiratoire suivants :

- FFP2
- FFP3
- N95
- N99
- N100
- P95
- P99
- P100
- R95
- R99
- R100

peuvent être réquisitionnés **jusqu'au 31 mai 2020**.

L'objectif de cette réquisition est d'assurer un accès prioritaire à ces masques pour les professionnels de santé et les patients.

Les stocks de masques de protection respiratoire (FFP2, FFP3, N95, N99, N100, P95, P99, P100, R95, R99, R100) peuvent être réquisitionnés auprès :

- des personnes morales de droit public qui en détiennent ;
- des personnes morales de droit privé qui en détiennent (**toutes les entreprises sont visées**) ;
- des entreprises qui en assurent la fabrication ou la distribution (stocks existants et production à venir).

Les masques anti-projections, respectant la norme EN 14683, peuvent être réquisitionnés auprès :

- des entreprises qui en assurent la fabrication ou la distribution (stocks existants et production à venir) (**les entreprises de la métallurgie ne sont pas visées**).

Ces réquisitions de stocks et de production ne sont **applicables qu'aux stocks de masques déjà présents sur le territoire national et aux masques produits sur celui-ci**.

Les stocks de masques importés ne sont, par principe, pas réquisitionnés.

Par **exception**, ces masques importés peuvent donner lieu à réquisition totale ou partielle jusqu'au 31 mai 2020, par arrêté du ministre chargé de la Santé, au-delà d'un seuil de 5 millions d'unités par trimestre par personne morale.

Le silence gardé par le ministre de la Santé plus de 72 heures après réception d'une demande d'importation adressée par la personne morale ou par l'importateur vaut non-réquisition des masques importés.

L'approvisionnement à l'étranger est donc possible.
Les pouvoirs publics demandent néanmoins aux entreprises d'éviter de solliciter les 4 fournisseurs privilégiés du système de santé français, à

savoir : BYD, ADEN, FOSUN et CEGETEX. En dehors de ces 4 fournisseurs, tous les autres sont possibles (dès lors que leurs produits sont homologués).

Article 12 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Professionnels de santé (ajouts)

L'article 12-1 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, créé par décret n° 2020-337 du 26 mars 2020 et modifié successivement, permet la réquisition des professionnels de santé.

Le représentant de l'État dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition nécessaire :

- de tout établissement de santé ou établissement médico-social ;
- de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé.

Rappelons que les services de santé au travail, interentreprises ou autonomes (c'est-à-dire internes à certaines entreprises ou groupes), sont composées d'une équipe pluridisciplinaire comportant, notamment, des professionnels de santé. Ces professionnels de santé sont :

- les médecins du travail ;
- les collaborateurs médecins ;
- les internes en médecine du travail ;
- les infirmiers.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus (Covid-19), ces professionnels de santé pourraient donc être réquisitionnés.

S'ils sont réquisitionnés, ces professionnels de santé bénéficient d'une indemnisation prévue par arrêté du 28 mars 2020.

Par ailleurs, le représentant de l'État dans le département peut procéder à la réquisition des matières premières nécessaires à la fabrication des catégories de masques mentionnées à l'article 12 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (*voir ci-avant « Masques anti-projections et masques de protection respiratoire »*).

Afin de permettre l'acheminement des produits de santé et équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires pour faire face à la crise sanitaire, les aéronefs civils et les personnes nécessaires à leur fonctionnement peuvent être réquisitionnés, sur décision du ministre chargé de la Santé.

En cas de nécessité, pour répondre aux besoins d'hébergement ou d'entreposage résultant de la crise sanitaire, le représentant de l'État dans le département est habilité à procéder à la réquisition des établissements mentionnés par le règlement pris en application de l'article R. 123-12 du Code de la construction et de l'habitation, à l'exception de ceux relevant des catégories suivantes :

- N : restaurants et débits de boissons ;

V : établissements de cultes ;

- EF : établissements flottants ;
- REF : refuges de montagne.

Le représentant de l'État dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement des agences régionales de santé (ARS) ainsi que des agences chargées, au niveau national, de la protection de la santé publique, notamment l'Agence nationale du médicament et des produits de santé et l'Agence nationale de santé publique.

Lorsque les laboratoires de biologie médicale ne sont pas en mesure d'effectuer l'examen de « détection du génome du SARS-CoV-2 par RT PCR » inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale ou qu'ils ne sont pas en mesure d'en réaliser en nombre suffisant pour faire face à la crise sanitaire, le représentant de l'État dans le département est habilité à ordonner, par des mesures générales ou individuelles :

- soit la réquisition des autres laboratoires autorisés à réaliser cet examen ainsi que les équipements et personnels nécessaires à leur fonctionnement ;
- soit la réquisition des équipements et des personnels de ces mêmes laboratoires nécessaires au fonctionnement des laboratoires de biologie médicale qui réalisent cet examen.

Article 1 du décret n° 2020-337 du 26 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-344 du 27 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-360 du 28 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Arrêté du 28 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie Covid-19
Article 1 du décret n° 2020-370 du 30 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-384 du 1er avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Article 1 du décret n° 2020-400 du 5 avril 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Sanctions au non-respect des dispositions relevant de l'état d'urgence sanitaire

L'article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit plusieurs sanctions en cas de non-respect des dispositions applicables.

La violation des interdictions ou obligations édictées par le Premier ministre, le ministre de la Santé ou le représentant de l'État territorialement compétent (article L. 3131-1, L. 3131-15 à L. 3131-17 du Code de la santé publique) est puni d'une contravention de 4ème classe (135 €). En cas de verbalisation à plus de 3 reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis de 6 mois d'emprisonnement et 3 750 € d'amende, ainsi que d'une peine de travaux d'intérêts généraux. Une suspension du permis de conduire pour une durée de 3 ans peut être ajoutée lorsque l'infraction a été commise à l'aide d'un véhicule.

Le non-respect des réquisitions décidées par le Premier ministre, le ministre chargé de la Santé ou le représentant de l'État territorialement compétent (articles L. 3131-15 à L. 3131-17 du Code de la santé publique) est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 10 000 € d'amende.

Les agents de police municipale, les gardes champêtre, les agents de la ville de Paris chargés d'un service de police agréés par le procureur de la République et assermentés, les contrôleurs relevant du statut des administrations parisiennes exerçant leurs fonctions dans la spécialité voie publique et les agents de surveillance de Paris peuvent constater par procès-verbaux la violation desdites interdictions ou obligations, hors non-respect des réquisitions, et ce, lorsqu'elles sont commises respectivement sur le territoire communal, sur le territoire pour lequel ils sont assermentés ou sur le territoire de la ville de Paris et qu'elles ne nécessitent pas de leur part d'actes d'enquête.

L'application des sanctions pénales ne fait pas obstacle à l'exécution d'office, par l'autorité administrative, des mesures prescrites par le Premier ministre, le ministre de la Santé, ou le représentant de l'État territorialement compétent.

Article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (article L. 3136-1 du Code de la santé publique)

L'article 1 du décret n° 2020-357 du 28 mars 2020 fixe les montants des amendes forfaitaires applicables aux contraventions de la 5ème classe.

Les montants de l'amende forfaitaire et de l'amende forfaitaire majorée s'élèvent respectivement à 200 et 450 €.

La procédure de l'amende forfaitaire est applicable à la contravention de la 5ème classe prévue à l'article L. 3136-1 du Code de la santé publique réprimant la violation des mesures prises édictées en cas de menace sanitaire grave et de déclaration de l'état d'urgence sanitaire.

Article 1 du décret n° 2020-357 du 28 mars 2020 relatif à la forfaitisation de la contravention de la 5ème classe réprimant la violation des mesures édictées en cas de menace sanitaire grave et de déclaration de l'état d'urgence sanitaire

Comité scientifique

Les articles 1 et 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 organisent les modalités de réunion d'un comité scientifique en cas de déclaration d'état d'urgence sanitaire.

En cas de déclaration de l'état d'urgence sanitaire, il est réuni sans délai un comité de scientifiques. Son président est nommé par décret du président de la République. Ce comité comprend 2 personnalités qualifiées respectivement nommées par le Président de l'Assemblée nationale et le Président du Sénat ainsi que des personnalités qualifiées nommées par décret. Ce comité rend périodiquement des avis sur l'état de la catastrophe sanitaire, les connaissances scientifiques qui s'y rapportent et les mesures propres à y mettre un terme, y compris celles relevant des articles L. 3131-15 à L. 3131-17, ainsi que sur la durée de leur application. La prorogation de l'état d'urgence sanitaire au-delà d'un mois ne peut être autorisée qu'après avis de ce comité scientifique. L'ensemble des avis sont rendus publics sans délai. Le comité est dissous lorsque prend fin l'état d'urgence sanitaire.

À noter que ce comité scientifique est soumis aux dispositions de l'article L. 1451-1 du Code de la santé publique qui prévoit l'établissement d'une déclaration d'intérêt (liens d'intérêt et transparence).

Articles 1 et 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (articles L. 1451-1 et L. 3131-19 du Code de la santé publique)

Mesures d'urgence spécifiques en santé publique

L'article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 renvoie à des mesures d'urgence spécifiques prévues par le Code de la santé publique.

Les dispositions des articles L. 3131-3 du Code de la santé publique (responsabilité des professionnels de santé résultant de la prescription ou de l'administration d'un médicament en dehors des indications thérapeutiques ou des conditions normales d'utilisation prévues par son autorisation de mise sur le marché ou son autorisation temporaire d'utilisation, ou bien d'un médicament ne faisant l'objet d'aucune de ces autorisations ou responsabilité du fabricant d'un médicament) et L. 3131-4 du Code de la santé publique (réparation intégrale des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales imputables à des activités de prévention, de diagnostic ou de soins) sont applicables aux dommages résultant des mesures prises par le Premier ministre, le ministre chargé de la Santé ou le représentant de l'État territorialement compétent (mesures citées précédemment, prévues aux articles L. 3131-15 à L. 3131-17 du Code de la santé publique).

Les dispositions des articles L. 3131-9-1 du Code de la santé publique (informations pour l'identification des victimes), L. 3131-10 du Code de la santé publique (réservistes sanitaires) et L. 3131-10-1 du Code de la santé publique (conséquences en cas de dépassement des capacités de prise en charge d'une ou de plusieurs structures de soins) sont applicables en cas de déclaration de l'état d'urgence sanitaire.

Article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 (article L. 3131-20 du Code de la santé publique)

Période d'application des dispositions spécifiques en santé publique

L'article 7 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit l'application du chapitre Ier *bis* du titre III du livre Ier de la troisième partie du Code de la santé publique jusqu'au 1er avril 2021.

Les articles L. 3131-12 à L. 3131-20 du Code de la santé publique, relatifs à l'état d'urgence sanitaire, sont applicables jusqu'au 1er avril 2021.

Article 7 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Section mise à jour le 05 avril 2020 à 16h30

Questions-réponses

Généralités sur le coronavirus (Covid-19)

1 - Qu'est-ce que le coronavirus (Covid-19) ?

Les coronavirus sont une grande famille de virus, qui provoquent des maladies allant d'un simple rhume (certains virus saisonniers sont des coronavirus) à des pathologies plus sévères comme le MERS-CoV ou le SRAS-CoV. Le virus identifié en Chine est un nouveau coronavirus. Il a été dénommé 2019-nCoV puis Covid-19 (il est dénommé scientifiquement SRAS-CoV-2).

En l'état actuel des connaissances, ce coronavirus cause principalement les symptômes suivants : fièvre et signes respiratoires de type toux ou essoufflement. Dans les cas les plus sévères, la maladie peut entraîner un décès. À noter que les personnes âgées ou présentant déjà certaines pathologies (par exemple, détresse respiratoire chronique) sont considérées comme étant davantage à risque.

La source initiale d'infection n'a pas été formellement identifiée à ce jour. Toutefois, les premières contaminations ont touché des personnes s'étant rendues directement sur le marché de Wuhan (fermé depuis le 1er janvier 2020). L'hypothèse la plus probable est celle d'une zoonose (maladie transmise par les animaux). Quant aux modes de transmission, la transmission interhumaine est aujourd'hui avérée. Les autres modes de transmission ainsi que les caractéristiques du virus (niveau de transmissibilité, virulence…) sont en cours d'étude. Un contact « étroit » est toutefois nécessaire pour permettre la contamination (ce contact est estimé à moins de 1 mètre de la personne malade au moment d'une toux, d'un éternuement ou lors d'une discussion en l'absence de mesures de protection efficaces). **Rappelons que la transmission interhumaine est possible, un ou 2 jours avant qu'une personne ait développé les symptômes.**

Aucun vaccin ou traitement spécifique n'existe à ce jour. Plusieurs traitements sont en cours d'évaluation. Dans l'attente, le traitement est seulement symptomatique. L'Institut Pasteur espère un vaccin pour 2021 alors que le pic de l'épidémie est incertain (il pourrait être probablement atteint en avril ou en mai 2020).

2 - Quelle est la différence entre une épidémie et une pandémie ?

Depuis le 11 mars 2020, l'OMS considère que l'épidémie de coronavirus (Covid-19) est désormais une pandémie.

La principale différence réside dans l'ampleur géographique de la maladie. Ainsi, une épidémie correspond à la propagation d'une nouvelle maladie chez un grand nombre d'individus non immunisés dans une région donnée, tandis qu'une pandémie est la propagation mondiale à grande échelle de cette même maladie sur plus de 2 continents.

3 - Où trouver de l'information fiable sur le coronavirus pour se tenir à jour de l'évolution ?

Les sites internet officiels faisant état de la situation sont les suivants :

- santé publique France : Santé publique France tient quotidiennement à jour un point de situation (chiffres clés) et a établi un dispositif de surveillance renforcé. À ce titre, une définition de cas et une conduite à tenir devant un patient suspect d'infection au SARS-CoV-2 sont disponibles sur leur site internet. À noter également que le ministère des Solidarités et de la Santé a activé, depuis le 1er février 2020, une plateforme téléphonique d'information « Nouveau coronavirus ». Celle-ci, accessible au

numéro vert 0800 130 000 (tous les jours de 09h00 à 19h00), permet d'obtenir des informations sur le Covid-19 et des conseils.

- ministère des Solidarités et de la Santé (questions-réponses) ;
- ministère de l'Intérieur (site dédié à l'information sur le Coronavirus) ;
- ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (recommandations générales et de santé ; recommandations aux voyageurs par pays) ;
- direction générale des Douanes et Droits Indirects ;
- ministère du Travail : le ministère du Travail, depuis le 28 février 2020, tient régulièrement à jour un questions-réponses pour les entreprises et les salariés.

L'INRS a publié, quant à lui, une note informative succincte sur l'épidémie consultable sur son site internet.

4 - Quelle est la durée d'incubation du virus ?

Selon l'Institut Pasteur (information mise à jour le 1er avril 2020 à 11h45), la durée de l'incubation est en moyenne de 5 jours, avec des extrêmes de 2 à 12 jours. L'installation des symptômes se fait progressivement sur plusieurs jours, contrairement à la grippe qui débute brutalement.

Les premiers symptômes sont peu spécifiques : maux de tête, douleurs musculaires, fatigue. La fièvre et les signes respiratoires arrivent secondairement, souvent 2 ou 3 jours après les premiers symptômes.

Dans les premières études descriptives provenant de Chine, il s'écoule en moyenne une semaine entre l'apparition des premiers symptômes et l'admission à l'hôpital à la phase d'état de la maladie. À ce stade, les symptômes associent fièvre, toux, douleurs thoraciques et gêne respiratoire et la réalisation d'un scanner thoracique montre presque toujours une pneumonie touchant les 2 poumons. D'autres signes cliniques ont été décrits depuis les premières études : des signes d'atteinte du système nerveux central s'exprimant en particulier chez les personnes âgées sous la forme d'une désorientation ; des pertes brutales du goût ou/et de l'odorat, événements qui restent peu fréquents mais qui permettent d'affirmer le diagnostic de Covid-19.

5 - Que signifient les stades 1, 2 et 3 ?

Stade 1 :

- Le stade 1 prévoit de **freiner l'introduction du virus** sur le territoire.
- Il correspond à la mise en alerte du système de santé. Les autorités sanitaires sont mobilisées pour isoler les malades, détecter et identifier rapidement les cas contact, et prendre en charge les cas graves dans les établissements de santé habilités.
- Des mesures très strictes sont prises pour contrôler les retours des zones infectées et réagir rapidement.

Stade 2 :

- Le stade 2 a pour objectif de **freiner la propagation du virus** sur le territoire et d'empêcher ou, tout du moins, de retarder aussi longtemps que possible le passage au stade 3.
- La stratégie consiste à prendre en charge les patients dans le cadre d'un parcours de soins sécurisé avec l'identification et la surveillance des personnes contacts. L'organisation des soins est plus largement mobilisée avec notamment le déclenchement d'une deuxième ligne d'établissements de santé.
- Les activités collectives sont impactées.

Le 29 février 2020, la France est entrée au stade 2 de gestion de l'épidémie.

Stade 3 :

- Le stade 3, ou stade épidémique, correspond à une circulation active du virus, la stratégie repose alors sur l'**atténuation des effets de l'épidémie**.
- L'organisation prévoit la mobilisation complète du système sanitaire hospitalier et de ville, ainsi que les établissements médico-sociaux pour protéger les populations fragiles, assurer la prise en charge des patients sans gravité en ville, et des patients avec signes de gravité en établissement de soins.

- Les activités collectives sont fortement impactées.

Depuis le 14 mars 2020, la France est officiellement entrée au stade 3 de gestion de l'épidémie sur l'ensemble du territoire.

État d'urgence sanitaire

1 - Qu'est-ce que l'état d'urgence sanitaire ? (nouveau)

L'état d'urgence sanitaire est une mesure exceptionnelle pouvant être décidée en cas de catastrophe sanitaire, notamment d'épidémie, mettant en péril la santé de la population. L'état d'urgence sanitaire permet de fonder toute mesure réglementaire ou individuelle limitant certaines libertés afin de lutter contre l'épidémie. Les mesures prévues s'appliquent à toute la population et se déclinent également en entreprise.

Depuis le 24 mars 2020, l'état d'urgence sanitaire est déclaré sur l'ensemble du territoire national pour une durée de 2 mois. Cette durée peut être prorogée.

2 - Quelles sont les grandes catégories de mesures restrictives qui peuvent être prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ? (nouveau)

Dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, le Premier ministre peut :

- restreindre ou interdire la circulation des personnes et des véhicules dans les lieux et à des horaires fixés par décret ;
- interdire aux personnes de sortir de leur domicile sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé ;
- ordonner des mesures ayant pour objet la mise en quarantaine des personnes susceptibles d'être affectées ;
- ordonner des mesures de placement et de maintien en isolement à leur domicile ou tout autre lieu d'hébergement adapté à des personnes affectées ;
- ordonner la fermeture provisoire d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des biens ou des services de première nécessité ;
- limiter ou interdire les rassemblements sur la voie publique et les réunions ;
- ordonner la réquisition de tous biens et services nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire ainsi que de toute personne nécessaire au fonctionnement de ces services ou à l'usage de ces biens (l'indemnisation de ces réquisitions est régie par le Code de la défense) ;
- prendre des mesures temporaires de contrôle des prix de certains produits rendues nécessaires pour prévenir ou corriger les tensions constatées sur le marché de certains produits (le Conseil national de la consommation est informé des mesures prises en ce sens) ;
- prendre toute mesure permettant la mise à la disposition des patients de médicaments appropriés pour l'éradication de la catastrophe sanitaire ;
- prendre toute autre mesure réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire.

Le ministre chargé de la Santé peut également prescrire des mesures restrictives (notamment en matière d'organisation et de fonctionnement du dispositif de santé).

L'ensemble de ces mesures doit être, strictement proportionné aux risques sanitaires encourus et approprié aux circonstances de temps et de lieu.

Le représentant de l'État territorialement compétent peut être habilité à prendre toutes les mesures d'application nécessaire.

Les mesures individuelles font l'objet d'une information sans délai du procureur de la République territorialement compétent.

L'ensemble des mesures prises peut faire l'objet de recours devant le juge administratif (ces recours sont présentés, instruits et jugés selon les procédures prévues aux articles L. 521-1 et L. 521-2 du Code de justice administrative).

Mesures barrières et confinement

1 - Que sont les mesures barrières ? (mis à jour)

Les mesures barrières sont des mesures universelles, des mesures générales de prévention de la propagation du Covid-19, relatives à l'hygiène et la distanciation sociale (décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire).

Elles s'appliquent en toute situation à l'ensemble de la population et, *a fortiori*, en milieu de travail ou dans les moyens de transport, lorsqu'il est absolument nécessaire de travailler en « présentiel ».

- Rester chez soi le plus possible, éviter toute foule, rassemblement ou regroupement.
- Conserver une distance sociale d'au moins un mètre : cette distance de sécurité entre soi et une autre personne (potentiellement malade, qui tousse ou qui éternue) permet de ne pas être touché par les gouttelettes susceptibles de contenir le virus.
- Saluer à distance, sans se serrer la main ou se faire la bise.
- Se laver les mains très régulièrement : le lavage de mains doit être répété fréquemment et correctement. Bien se laver les mains (avec de l'eau et du savon de préférence liquide, séchage avec un essuie-mains de préférence jetable) réduit également le risque de contamination après avoir touché une surface contaminée. Il est recommandé de se laver les mains toutes les heures et obligatoirement après une sortie à l'extérieur. Bien évidemment, cela vaut *a fortiori* en cas de contact avec une personne présumée atteinte ou malade. En l'absence de point d'eau et de savon, en cas de déplacement à l'extérieur, utiliser du gel hydroalcoolique (dès que l'on quitte un lieu public avant de regagner son véhicule, par exemple).
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir qui sera immédiatement jeté (cela a pour objectif de limiter une potentielle exposition du virus à notre entourage).
- Utiliser des mouchoirs à usage unique.

Les muqueuses du visage (la bouche, le nez, les yeux) sont les « portes d'entrée » du virus dans l'organisme et ce sont généralement les mains qui sont les plus exposées et qui transportent le virus sur le visage.

2 - Qu'est-ce que le confinement ? (mis à jour)

Le confinement est une **mesure de prévention et de protection** ayant pour conséquence la limitation des contacts interpersonnels au strict minimum, dans l'objectif de réduire les possibilités de contamination.

Les déplacements hors du domicile sont donc interdits jusqu'au 15 avril 2020 (décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire), sauf pour les motifs suivants :

- **trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle lorsque le télétravail n'est pas possible ;**
- **déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;**
- **déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle ;**
- déplacements pour effectuer les achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées ;
- déplacements pour motif de santé, à l'exception des consultations et soins pouvant être assurés à distance et de ceux qui peuvent être différés (sauf pour les patients atteints d'une affection de longue durée) ;

- déplacements pour motif familial impérieux ;
- déplacements pour l'assistance des personnes vulnérables ;
- déplacements pour la garde d'enfants ;
- déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes ;
- déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile ;
- déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés aux besoins des animaux de compagnie ;
- déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police, de gendarmerie nationale ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
- déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

Pour bénéficier de ces exceptions, les personnes doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

À noter que le représentant de l'Etat dans le département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de trajets et de déplacements des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

Cette interdiction assortie d'exceptions ne signifie pas que l'ensemble des entreprises doit obligatoirement cesser son activité.

Le ministère de l'Intérieur a ainsi fait savoir dans un télégramme du 17 mars 2020 que les mesures de restrictions ne sauraient « signifier que l'activité économique doit être réduite pour tous les autres secteurs professionnels qui ne génèrent pas habituellement des rassemblements de clientèle. (...) Elles ne doivent pas aboutir à dissuader nos concitoyens de poursuivre leur activité, hormis pour les commerçants impactés par les interdictions d'ouverture. Outre les trajets domicile-travail pour ceux qui ne peuvent pas télé-travailler ou travailler à distance, il est bien évidemment admis que les personnes qui exercent une activité qui les oblige à se déplacer (...) ou à travailler en extérieur (chantiers de bâtiments et travaux public) doivent la poursuivre, à condition de pouvoir présenter à tout moment en cas de contrôle leur attestation de déplacement obligatoire ainsi que le justificatif de déplacement professionnel. (...) Les établissements industriels, entrepôts (...) sont autorisés à fonctionner dans le respect des consignes sanitaires en vigueur ».

3 - Le non-respect des mesures de confinement est-il sanctionnable ? (mis à jour)

OUI.

L'article 2 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit plusieurs sanctions en cas de non-respect des dispositions applicables.

La violation des interdictions ou obligations édictées par le Premier ministre, le ministre de la Santé ou le représentant de l'État territorialement compétent est puni d'une contravention de 4ème classe (135 €).

En cas de verbalisation à plus de 3 reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis de 6 mois d'emprisonnement et 3 750 € d'amende, ainsi que d'une peine de travaux d'intérêts généraux.

Une suspension du permis de conduire pour une durée de 3 ans peut être ajoutée lorsque l'infraction a été commise à l'aide d'un véhicule.

Par ailleurs, les montants de l'amende forfaitaire et de l'amende forfaitaire majorée s'élèvent respectivement à 200 et 450 € (décret n° 2020-357 du 28 mars 2020 relatif à la forfaitisation de la contravention de la 5ème classe réprimant la violation des mesures édictées en cas de menace sanitaire grave et de déclaration de l'état d'urgence sanitaire).

4 - Y a-t-il des recommandations générales d'hygiène particulières pour les colis, marchandises, équipements de travail ou matières premières ?

Il n'y a pour le moment aucune recommandation d'hygiène particulière pour les colis et les marchandises (tout type de matériel, matériau, marchandise inerte, y compris les équipements de travail, les machines).

Au début de l'épidémie, la question était peu impactante compte tenu des temps et conditions de transport avec la Chine. Depuis que le virus circule activement en France, la contamination via des colis/marchandises pose question.

Reste qu'à ce jour, aucun cas de contamination par les objets n'a été rapporté.

Restriction de certaines activités

1 - Qu'en est-il des établissements recevant du public (ERP) ? (mis à jour)

Les ERP suivants ne peuvent plus accueillir du public, **jusqu'au 15 avril 2020** (décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire) :

- au titre de la catégorie L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, sauf pour les salles d'audience des juridictions ;

- au titre de la catégorie M : Magasins de vente et centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- au titre de la catégorie N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- au titre de la catégorie P : Salles de danse et salles de jeux ;
- au titre de la catégorie S : Bibliothèques, centres de documentation ;
- au titre de la catégorie T : Salles d'expositions ;
- au titre de la catégorie X : Établissements sportifs couverts ;
- au titre de la catégorie Y : Musées ;
- au titre de la catégorie CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
- au titre de la catégorie PA : Établissements de plein air ;
- au titre de la catégorie R : Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 9 et 10 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020.

Les entreprises industrielles peuvent notamment être concernées au titre de la catégorie L pour leurs salles de réunion, de formation ou autres et au titre de la catégorie N pour les restaurants d'entreprise ou interentreprises relevant de la réglementation ERP.

À noter que les établissements relevant de ces catégories et dont les activités figurent en annexe du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020, modifiée par décret n° 2020-344 du 27 mars 2020, peuvent néanmoins continuer à recevoir du public. Il s'agit de :

- Entretien, réparation et contrôle technique de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles ;
- Commerce d'équipements automobiles ;
- Commerce et réparation de motocycles et cycles ;
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles ;
- Commerce de détail de produits surgelés ;
- Commerce d'alimentation générale ;
- Supérettes ;
- Supermarchés ;
- Magasins multi-commerces ;
- Hypermarchés ;
- Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé ;
- Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé ;
- Distributions alimentaires assurées par des associations caritatives ;
- Commerce de détail de carburants et combustibles en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé ;
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé ;

- Commerces de détail d'optique ;
- Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie ;
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires sous réserve, lorsqu'ils sont installés sur un marché, des dispositions du III de l'article 8 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (*voir ci-dessous paragraphe sur la tenue des marchés*) ;
- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé ;
- Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a. ;
- Hôtels et hébergement similaire, à l'exclusion des villages vacances, maisons familiales et auberges collectives ;
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier ;
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier ;
- Location et location-bail de véhicules automobiles ;
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens ;
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles ;
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction ;
- Activités des agences de placement de main-d'œuvre ;
- Activités des agences de travail temporaire ;
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques ;
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication ;
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques ;
- Réparation d'équipements de communication ;
- Blanchisserie-teinturerie ;
- Blanchisserie-teinturerie de gros ;
- Blanchisserie-teinturerie de détail ;
- Services funéraires ;
- Activités financières et d'assurance.

Cette interdiction pour certains ERP, assortie de dérogations pour certaines activités, ne signifie pas que l'ensemble des entreprises doit obligatoirement cesser son activité. Les entreprises industrielles ne sont pas visées par cette obligation de fermeture.

La tenue des marchés, couverts ou non et quel qu'en soit l'objet, est interdite. Toutefois, le représentant de l'État dans le département peut, après avis du maire, accorder une autorisation d'ouverture des marchés alimentaires qui réponde à un besoin d'approvisionnement de la population, pour autant que les conditions de leur organisation ainsi que les contrôles mis en place soient propres à garantir le respect des dispositions de l'article 1er et de l'article 7 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (*voir ci-avant « Rassemblements, réunions ou activités »*).

Les établissements de culte, relevant de la catégorie V, sont autorisés à rester ouverts. Tout rassemblement ou réunion en leur sein est interdit, à l'exception des cérémonies funéraires, dans la limite de 20 personnes.

Les établissements mentionnés aux articles L. 322-1 et L. 322-2 du Code du sport sont fermés.

Le représentant de l'État dans le département est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les activités qui ne sont pas interdites en vertu de ces dispositions.

Ces dispositions sont applicables sur l'ensemble du territoire.

Données générales relatives aux masques

1 - Qu'est-ce qu'un masque chirurgical ? (nouveau)

Un masque chirurgical est un **dispositif médical** (norme EN 14683).

Il est destiné à éviter la projection vers l'entourage des gouttelettes émises par celui qui porte le masque. Il protège également celui qui le porte contre les projections de gouttelettes émises par une personne en vis-à-vis. En revanche, il ne protège pas contre l'inhalation de très petites particules en suspension dans l'air.

On distingue 3 types de masques sanitaires :

- Type I : efficacité de filtration bactérienne > 95 %.
- Type II : efficacité de filtration bactérienne > 98 %.
- Type IIR : efficacité de filtration bactérienne > 98 % et résistant aux éclaboussures.

2 - Qu'est-ce qu'un masque FFP ?

Un masque FFP est un **appareil de protection respiratoire** (norme NF EN 149).

Il est destiné à protéger celui qui le porte à la fois contre l'inhalation de gouttelettes **et** des particules en suspension dans l'air, qui pourraient contenir des agents infectieux. Le port de ce type de masque est plus contraignant (inconfort thermique, résistance respiratoire) que celui d'un masque chirurgical.

Il existe 3 catégories de masques FFP, selon leur efficacité (estimée en fonction de l'efficacité du filtre et de la fuite au visage). Ainsi, on distingue :

- Les masques FFP1 filtrant au moins 80 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 22 %).
- Les masques FFP2 filtrant au moins 94 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 8 %).
- Les masques FFP3 filtrant au moins 99 % des aérosols (fuite totale vers l'intérieur < 2 %).

Pour plus de questions sur ces masques et leur utilisation, voir le questions-réponses de l'INRS à ce sujet.

3 - Existe-t-il d'autres catégories de masques ? (nouveau)

Le Gouvernement a créé 2 nouvelles catégories de masques anti-projection à **usage non sanitaire.**

Dans un communiqué du 31 mars 2020, le Gouvernement a annoncé prendre de nouvelles mesures pour pallier la pénurie de masques nécessaires à la lutte contre la propagation du coronavirus (Covid-19). Ainsi, au travers d'une note d'information du 29 mars 2020, les ministères de la Santé, de l'Economie et des Finances, et le Ministère du Travail ont créé 2 nouvelles catégories de masques :

- les **masques individuels à usage des professionnels en contact avec le public**, qui concernent les travailleurs amenés à rencontrer du public de manière régulière dans le cadre de leurs activités. Ils doivent filtrer au moins 90 % des particules de 3 microns émises ;
- les **masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe**, destinés aux professionnels qui ont des contacts occasionnels avec d'autres personnes. Ils visent une protection collective de groupe par le port du masque de l'ensemble des individus. Leur filtration doit être d'au moins 70 % des particules de 3 microns émises.

Ces masques sont exclusivement réservés à des usages non sanitaires destinés à prévenir les projections de gouttelettes.
Ils ne dispensent pas du respect des gestes barrières, c'est-à-dire que leur port ne permet pas de s'affranchir de ces gestes.
Il ne s'agit pas d'équipements de protection individuelle (EPI), au sens de la réglementation.

Le Gouvernement a publié une foire aux questions (FAQ), afin de répondre aux interrogations des professionnels à ce sujet.

Autorités compétentes

1 - Quel est le rôle du préfet en cas d'épidémie ou de pandémie ?

En cas d'épidémie ou de pandémie, le préfet dispose de pouvoirs de police spéciale afin de mettre en œuvre des mesures d'urgence qui visent à lutter contre la propagation éventuelle d'une infection ou d'une contamination dans l'intérêt de la santé publique. Ces mesures sont proportionnées au risque encouru et appropriées aux circonstances de la situation épidémique.

Ces mesures peuvent notamment viser :

- le contrôle sanitaire des passagers en provenance d'un pays affecté ou au départ ;
- le contrôle des marchandises, colis, bagages compris ;
- l'isolement de personnes suspectes dans l'attente d'un transfert vers une structure médicale ;
- toute mesure individuelle permettant de lutter contre la propagation internationale des maladies, notamment l'isolement ou la mise en quarantaine de personnes atteintes d'une infection contagieuse ou susceptibles d'être atteintes d'une telle infection.

2 - Le préfet de département peut-il imposer des mesures plus restrictives en matière de déplacement ou de fermeture ? (mis à jour)

OUI.

Le représentant de l'Etat dans le département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de trajets et de déplacements des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent (*voir ci-avant « qu'est-ce que le confinement ? »*).

Il peut également interdire ou restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les activités qui ne sont pas interdites (*voir ci-avant « qu'en est-il des établissements recevant du public (ERP) ? »*).

3 - Quel est le rôle de l'Agence Régionale de Santé (ARS) ?

S'agissant de la pandémie liée au coronavirus (Covid-19), les agences régionales de santé (ARS) ont défini des stratégies d'action dans le but de freiner la propagation de ce virus, en collaboration avec le ministère des Solidarités et de la Santé. Les grands axes sont les suivants :

- l'accueil et l'information des passagers en provenance des zones contaminées ;
- l'identification des cas possibles et des voies de contacts ;
- la préparation du système de soins à une épidémie sur le territoire.

II. Santé et sécurité

Section mise à jour le 21 mars 2020 à 17h30

Sommaire

Mesures de prévention en entreprise

II.1 - Comment s'exerce le pouvoir de direction de l'employeur en cas d'épidémie ou de pandémie ?
II.2 - L'employeur doit-il mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?
II.3 - L'employeur a-t-il une obligation de prévention en matière de coronavirus (Covid-19) ?
II.4 - Quelles sont les mesures de prévention à prendre spécifiquement par l'employeur pour poursuivre l'activité professionnelle en sécurité en situation de crise sanitaire liée au coronavirus (Covid-19) ?
II.5 - Comment organiser les mesures de prévention liées au coronavirus (Covid-19) dans le cas particulier de l'intervention d'entreprises extérieures sur le site d'une entreprise utilisatrice ?

II.6 - La prise de température des personnes accédant à l'entreprise est elle-soumise à la protection des données ?
II.7 - En l'absence d'approvisionnement en masques de protection respiratoire, lorsqu'ils sont nécessaires à l'activité habituelle de l'entreprise, que doit faire l'employeur ?
II.8 - Où trouver des infographies à afficher en entreprise ?
II.9 - Quelles sont les mesures de nettoyage des locaux qui doivent être mises en œuvre si l'un des salariés est contaminé par le coronavirus (Covid-19) ?
II.10 - Quel est le rôle de l'infirmier d'entreprise ?
II.11 - Comment gérer la crise dans le calme ?
II.12 - Comment gérer les obligations périodiques en période de crise sanitaire (vérifications générales périodiques, suivi de l'état de santé, renouvellement d'audits de certification…) ?
Rôle des services de santé au travail et du médecin du travail
II.13 - Quel est le rôle du médecin du travail ?
II.14 - Quels conseils l'employeur peut-il demander au médecin du travail ?
II.15 - Le médecin du travail peut-il ne pas répondre à l'employeur ?
II.16 - Comment organiser le suivi de l'état de santé des salariés pendant la pandémie ?
Obligations et droit de retrait du salarié
II.17 - Le salarié a-t-il des obligations en matière de coronavirus (Covid-19) ?
II.18 - Un salarié peut-il invoquer un danger grave et imminent (DGI) ou exercer son droit de retrait au titre du coronavirus (Covid-19) ?

Mesures de prévention en entreprise

II.1 - Comment s'exerce le pouvoir de direction de l'employeur en cas d'épidémie ou de pandémie ?

L'employeur ne disposant pas d'une compétence médicale et n'ayant pas le droit de conduire des investigations médicales sur l'état de santé des salariés (cette compétence et ce droit relevant des services de santé au travail, articles L. 4622-2 et L. 4624-8 du Code du travail), son pouvoir de direction, lorsque les mesures prises excèdent les limites habituelles, doit se reposer sur :

- les recommandations gouvernementales officielles ;
- les décisions préfectorales et de l'agence régionale de santé (ARS) ;
- les conseils du service de santé au travail et notamment du médecin du travail (voir Instruction du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19).

II.2 - L'employeur doit-il mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?

Par principe, le document unique n'a pas pour finalité de consigner les risques sanitaires (telles que les épidémies – sauf pour les professions de la santé) et n'est pas adapté à une situation d'urgence de santé publique. En tant qu'outil « ordinaire » de la prévention des risques professionnels, le document unique n'est pas adapté à un plan de crise, en particulier pour faire face aux maladies infectieuses. Par ailleurs, à l'inverse des risques professionnels (risques mécaniques, chimiques, biologiques…), le risque d'épidémie ne provient pas de l'activité professionnelle de l'entreprise et n'est pas, à ce titre, un risque professionnel. À titre d'illustration, il en va de même des épidémies de grippes hivernales, de rhinites, de laryngites, de gastroentérites…

Le risque lié à l'épidémie du coronavirus doit être traité comme un risque exceptionnel en suivant les recommandations sanitaires du Gouvernement.

Rappelons que l'évaluation du risque biologique figure dans le document unique lorsque celui-ci est induit par l'activité et les process de l'entreprise (dans ce cas, il s'agit d'un risque professionnel). La réglementation relative aux agents biologiques est alors applicable (article R. 4421-1 et suivants du Code du travail), incluant notamment la limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés à un agent biologique dangereux ou susceptibles de l'être (article R. 4424-3 du Code du travail).

Néanmoins, dans la mise à jour de son Questions-Réponses du 17 mars 2020, le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail (question n° 13 et 14 – *questions reproduites ci-dessous*) apportent une réponse davantage circonstanciée et remettent le document unique à sa juste place. Ce n'est pas le document unique qui conditionne l'action de prévention de l'employeur, il est la simple retranscription de l'analyse de risque réalisée par l'entreprise. Les mesures de prévention découlent de l'analyse du risque conduite par l'entreprise.

La mise à jour du document unique s'impose donc, uniquement du fait de l'énorme bouleversement organisationnel que produit la crise sanitaire liée au Covid-19 dans les entreprises.

Si la responsabilité de la gestion d'un risque épidémique majeur relève principalement de l'État, l'entreprise prend sa part de responsabilité en adoptant les mesures de prévention indispensables à la prévention de la contagion dans l'activité professionnelle, dans le respect des consignes données par l'État.

Reproduction intégrale question 13 (QR DGT) - 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.

L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

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.

Reproduction intégrale question 14 (QR DGT) - 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 oeuvre.

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.

II.3 - L'employeur a-t-il une obligation de prévention en matière de coronavirus (Covid-19) ?

OUI.

S'agissant du coronavirus (Covid-19), il s'agit d'un risque sanitaire exceptionnel. À ce titre, l'Etat joue un rôle prédominant dans la gestion de cette épidémie et émet des recommandations (voire des restrictions et/ou des interdictions compte tenu de la propagation du coronavirus sur le territoire).

Pour autant, l'employeur doit prendre les mesures de prévention à son niveau pour faire face aux éventuels cas de contamination de salariés.

En effet, il incombe à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail). Cette obligation de sécurité concerne les risques professionnels induits par l'entreprise, sa réorganisation le cas échéant, et la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.

II.4 - Quelles sont les mesures de prévention à prendre spécifiquement par l'employeur pour poursuivre l'activité professionnelle en sécurité en situation de crise sanitaire liée au coronavirus (Covid-19) ?

En premier lieu, l'employeur doit veiller au respect strict du principe de confinement posé par le décret n° 2020-260. Ainsi, **le télétravail doit être privilégié pour tous les postes qui le permettent.**

Par ailleurs, les mesures barrières, universelles, doivent s'appliquer sur les lieux de travail, lorsqu'il est absolument nécessaire de travailler en « présentiel » :

- éviter toute foule, rassemblement ou regroupement ;
- conserver une distance sociale d'au moins un mètre : cette distance de sécurité entre soi et une autre personne (potentiellement malade, qui tousse ou qui éternue) permet de ne pas être touché par les gouttelettes susceptibles de contenir le virus ;
- saluer à distance, sans se serrer la main ou se faire la bise ;
- se laver les mains très régulièrement : le lavage de mains doit être répété fréquemment et correctement. Bien se laver les mains (avec de l'eau et du savon de préférence liquide, séchage avec un essuie-mains de préférence jetable) réduit également le risque de contamination après avoir touché une surface contaminée. Il est recommandé de se laver les mains toutes les heures et obligatoirement après une sortie à l'extérieur. Bien évidemment cela vaut *a fortiori* en cas de contact avec une personne présumée atteinte ou malade. En l'absence de point d'eau et de savon, en cas de déplacement à l'extérieur, utiliser du gel hydroalcoolique (dès que l'on quitte un lieu public avant de regagner son véhicule par exemple) ;
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir qui sera immédiatement jeté (cela a pour objectif de limiter une potentielle exposition du virus à notre entourage) ;
- Utiliser des mouchoirs à usage unique.

Ces mesures de prévention peuvent être renforcées et faire l'objet de procédures formalisées et de mises en routine dans l'entreprise pour faciliter leur assimilation.

À ces mesures « comportementales » s'ajoutent des mesures de prévention décidées par l'employeur en fonction de l'analyse du risque de contagion spécifique à son entreprise. Le risque de pandémie liée au coronavirus (Covid-19) n'a pas pour origine l'entreprise et **sa prévention est désormais prise en main directement par l'État**. Ce risque est donc tout à fait atypique par rapport aux risques professionnels habituels. L'entreprise doit donc « décliner » les consignes de l'État sous forme de mesures opérationnelles. Pour ce faire, elle procède, dans la mesure du possible, à une analyse de risque traditionnelle consistant à hiérarchiser les mesures de prévention.

En effet, il existe une hiérarchie des mesures de prévention, au titre des principes généraux de prévention, que l'employeur doit respecter (article L. 4121-2 du Code du travail) :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

De ces principes abstraits, l'entreprise déduit des **mesures concrètes**.

- Généraliser le télétravail.
- Interdire les déplacements dans des zones à risques sauf impératif absolu.

- 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.
- Identifier les postes d'accueil et de contacts avec les visiteurs extérieurs.
- Prévoir une procédure spécifique pour la réception des livraisons, du courrier. Revoir les protocoles de chargement, déchargement au regard du risque de contagion.
- Interdire les rassemblements collectifs, limiter strictement les réunions en présentiel, s'ils ne sont pas absolument indispensables. Imposer un nombre de participants maximal.
- Recourir à l'audio ou la visioconférence.
- Organiser si possible des rotations et des horaires aménagés pour limiter la présence simultanée de salariés dans un même espace.
- Généraliser les règles sanitaires « gestes barrières », les renforcer (par exemple : possibilité de prévoir une désinfection des chaussures [pédiluve, boîte contenant un linge imprégné d'un désinfectant], un changement de chaussures ou des surchaussures pour accéder aux locaux), les mettre en procédure formalisée, exiger et vérifier leur respect.
- Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » : par exemple installation d'une zone de courtoisie balisée, signalisation d'un mètre, nettoyage régulier des surfaces avec un produit approprié.
- Formaliser des chemins de circulation.
- Prévoir et organiser des règles de nettoyage selon des règles précises en prévention, désinfection des téléphones, des claviers, des poignées et boutons de portes, avec des produits de désinfection appropriés.
- Pour ce qui est de la prise des repas dans l'entreprise, les espaces sont aménagés de manière à faire appliquer les règles de distanciation entre les personnes et les mesures barrières. À ce titre, l'élargissement de la plage horaire d'ouverture et la limitation du nombre maximal de personnes présentes à un instant « t » permettent de réduire les risques. L'idéal est de préparer les repas à l'avance pour ne pas exposer le personnel des cuisines.
- Réviser le cas échéant les procédures d'urgence et de premiers secours en lien avec l'infirmier et la médecine du travail : prévoir une procédure formalisée de la conduite à tenir en cas de suspicion de contamination d'un salarié qui s'appuie sur les recommandations du gouvernement.
- Informer correctement et sensibiliser les salariés : apposer des affichages, rappeler les mesures d'hygiène générales telles que décrites ci-avant, notamment par le biais d'infographies.

En cas de modification importante des conditions de travail, il conviendrait de consulter le CSE, à distance.

Les entreprises sont invitées à solliciter les médecins du travail pour accompagner et expliquer ces mesures de prévention. Le médecin du travail est le conseil des employeurs et des salariés.

- Obtenir du médecin du travail un conseil approprié sur les « personnes fragiles », le secret médical restant respecté.
- La prise de température avec un thermomètre sans contact ne constituant pas un acte de nature médicale, certaines entreprises, avec l'aval de leur service de santé au travail prennent la température des personnes accédant à l'entreprise, sans enregistrer les données.
- En cas de présence d'une personne contaminée prévoir des mesures de réorganisation du travail (quatorzaine des collègues, changement de poste, etc.).
- Prévoir une procédure formalisée de nettoyage des locaux où a séjourné la personne contaminée en suivant les recommandations spécifiques. En cas de contamination, équiper le personnel de nettoyage d'une blouse à usage unique et de gants de ménage. Des procédures précises existent.

Pour ce qui est des masques, il faut distinguer 2 situations :

- utilisation industrielle des masques de protection FFP2 et FFP3 : ces EPI, actuellement introuvables sur le marché, servent à protéger les salariés de l'inhalation de poussières et particules en suspension dans l'air, ils doivent continuer à être utilisés dans les process pour lesquels l'évaluation des risques les requiert ;
- utilisation des masques FFP2 contre le coronavirus : le port du masque FFP2 est destiné aux professionnels de santé ou toute autre personne en contact avec des personnes contaminées ou susceptibles de l'être. Les personnes potentiellement atteintes portent des masques « chirurgicaux », afin de limiter les projections de salive. Tout masque, s'il n'est pas correctement utilisé, est inefficace (usage unique, adapté la taille du visage, bien positionné sur le nez et la bouche…).

Compte tenu de la pénurie en masque de tous types, l'Etat cherche des solutions de remplacement. Toutefois, aucun texte réglementaire n'impose à tout le monde de porter des masques FFP2 et des gants de protection. Les masques sont aujourd'hui réservés à des situations précises. Les gestes barrières doivent suffire. Il faut espérer que des masques ou équivalents soient rapidement disponibles pour des distributions plus massives.

Le questions-réponses de la DGT précise certaines de ces mesures de prévention à la charge des employeurs.

L'INRS ne préconise pas de mesures particulières pour la ventilation mécanique des locaux de travail.

II.5 - Comment organiser les mesures de prévention liées au coronavirus (Covid-19) dans le cas particulier de l'intervention d'entreprises extérieures sur le site d'une entreprise utilisatrice ?

Les prestataires de services extérieurs qui interviennent sur le site de l'entreprise utilisatrice (livraison, travaux techniques, contrôle technique, visiteurs) sont « cadrés » par des règles précises de prévention figurant dans le Code du travail.

Il convient de relire avec attention les dispositions réglementaires et leur commentaire sous l'angle particulier de la gestion de la pandémie liée au coronavirus (Covid-19). Elles concernent tant le chef de l'entreprise utilisatrice que le chef de l'entreprise extérieure ainsi que ses éventuels sous-traitants intervenant sur le site.

- Il incombe au chef de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend pour prévenir la contagion et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises extérieures intervenant dans son établissement pour ce même objet. **Il convient, en particulier, d'identifier les risques de contamination à l'occasion de la réception ou de la mise en œuvre des installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. Par ailleurs, les contacts interpersonnels devront être identifiés avec précision.**

Cette coordination porte aussi sur les mesures de sécurité habituelles, mais revisitées en prenant en compte la pandémie. Il faut rappeler que chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des salariés qu'il emploie. La coordination générale des mesures de prévention a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités.

- Le chef de l'entreprise utilisatrice doit alerter le chef de l'entreprise extérieure intéressée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par l'employeur intéressé. **Cette règle concerne au premier chef le respect des gestes barrières et des consignes sanitaires. Ces consignes doivent être passées aux sous-traitants et notamment aux nouveaux sous-traitants qui interviennent en cours de travaux.**
- Il est procédé, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures. **Cette inspection doit être organisée en tenant compte du risque de contagion**. Il faut limiter au maximum les contacts interpersonnels et les

visites, ce qui peut justifier une adaptation exceptionnelle de l'organisation de ces visites. Les entreprises doivent matérialiser les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour les salariés, indiquer les voies de circulation que pourront emprunter ces travailleurs. **Cette précision est particulièrement importante quand l'entreprise doit intervenir dans des structures de soins, par exemple, pour réaliser des opérations de maintenance à l'hôpital.**

- Les employeurs se communiquent toutes les informations nécessaires à la prévention des risques. Cela concerne les travaux et les matériels utilisés comme à l'ordinaire, mais cela peut aussi concerner des informations sur une exposition potentielle au virus, par exemple si l'intervenant vient d'intervenir dans un hôpital ou dans une zone de risque.
- Avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques et les mesures de prévention, notamment les zones dangereuses, ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser. Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Il montre à ces travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition, ainsi que les issues de secours. Ces règles ordinaires doivent intégrer le risque de contamination.
- Il est important de rappeler que le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures que les mesures décidées sont exécutées. Il doit aussi s'assurer que ceux-ci ont bien donné à leurs salariés des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises.
- **Le chef de l'entreprise utilisatrice coordonne les mesures nouvelles à prendre lors du déroulement des travaux, notamment si les consignes sanitaires préfectorales changent ou que des informations nouvelles sur la contamination arrivent.** Les réunions de coordination avec les entreprises extérieures doivent de préférence se faire à distance.

Les règles d'intervention sur les sites SEVESO et les installations nucléaires de base sont renforcées.

Le questions-réponses de la DGT précise certaines de ces mesures.

II.6 - La prise de température des personnes accédant à l'entreprise est elle-soumise à la protection des données ?

La seule prise de température avec un thermomètre frontal sans contact des personnes accédant à l'entreprise n'est pas soumise au Règlement européen sur la protection des données (RGPD) et à la Loi informatique et libertés (LIL).

En effet, pour être une donnée à caractère personnel, l'information doit pouvoir se rapporter à une personne physique identifiée ou identifiable, c'est-à-dire à « une personne physique pouvant être identifiée directement ou indirectement notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ».

Une valeur de température affichée sur le thermomètre le temps d'une seconde (durée moyenne d'affichage) ne répond pas à cette définition puisqu'elle ne peut se rattacher à une personne physique identifiée ou identifiable. En effet, à aucun moment l'appareil n'associe cette température avec la personne physique testée. Ainsi, même dans le cas où le thermomètre enregistrerait les valeurs testées (ce qui n'est généralement pas le cas), il serait impossible de relier une valeur à une personne précise et déterminée. Or, pour être une donnée à caractère personnel, et donc être soumis au RGPD et à la LIL, l'information doit pouvoir se rapporter à une personne physique identifiée ou identifiable. Dès lors, la seule prise de température avec un thermomètre frontal sans contact des personnes accédant à l'entreprise n'est pas soumise à la protection des données.

Attention, la prise de température ne doit faire l'objet d'aucune traçabilité, registre, ou compte rendu. Il n'est donc pas possible de réaliser un fichier de type « Excel » qui retracerait les noms et températures des personnes testées ainsi que le rappelle la CNIL dans son communiqué.

II.7 - En l'absence d'approvisionnement en masques de protection respiratoire, lorsqu'ils sont nécessaires à l'activité habituelle de l'entreprise, que doit faire l'employeur ?

Pour mémoire, un décret n° 2020-281 du 20 mars 2020 modifiant le décret n° 2020-247 du 13 mars 2020 organise la réquisition de masques dans le cadre de la lutte contre le virus Covid-19.

Les masques anti-projection respectant la norme EN 14683 ainsi que l'ensemble des masques de protection respiratoire suivants :

- FFP2
- FFP3
- N95
- N99
- N100
- P95
- P99
- P100
- R95
- R99
- R100

peuvent être **réquisitionnés jusqu'au 31 mai 2020**.

L'objectif de cette réquisition est d'assurer un accès prioritaire à ces masques pour les professionnels de santé et les patients.

Les stocks de masques de protection respiratoire (FFP2, FFP3, N95, N99, N100, P95, P99, P100, R95, R99, R100) peuvent être réquisitionnés auprès :

- des personnes morales de droit public qui en détiennent ;
- des personnes morales de droit privé qui en détiennent (**toutes les entreprises sont visées**) ;
- des entreprises qui en assurent la fabrication ou la distribution (stocks existants et production à venir).

Les masques anti-projections respectant la norme EN 14683 peuvent être réquisitionnés auprès :

- des entreprises qui en assurent la fabrication ou la distribution (stocks existants et production à venir) (**les entreprises de la métallurgie ne sont pas visées**).

Ces réquisitions de stocks et de production ne sont **applicables qu'aux stocks de masques déjà présents sur le territoire national et aux masques produits sur celui-ci**. **Les stocks de masques importés ne sont, par principe, plus réquisitionnés.**

Par **exception**, ces masques importés peuvent donner lieu à réquisition totale ou partielle jusqu'au 31 mai 2020, par arrêté du ministre chargé de la santé, au-delà d'un seuil de 5 millions d'unités par trimestre par personne morale.

Le silence gardé par le ministre de la santé plus de 72 heures après réception d'une demande d'importation adressée par la personne morale ou par l'importateur vaut non réquisition des masques importés.

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels et de fournir les équipements de protection individuelle (EPI) adaptés lorsqu'ils sont nécessaires.

Les masques de protection respiratoire sont utilisés habituellement par un certain nombre d'entreprises, pour protéger les salariés exposés à un risque d'inhalation de poussières et particules en suspension dans l'air, en fonction de l'évaluation des risques conduite par l'employeur. Ils doivent continuer à être utilisés dans les process pour lesquels l'évaluation des risques les requiert. Si un EPI habituellement utilisé n'est plus disponible, il conviendrait de choisir une catégorie d'EPI supérieure.

Si le travail en sécurité ne peut plus être effectué, le recours à l'activité partielle peut être envisagé.

II.8 - Où trouver des infographies à afficher en entreprise ?

L'information et la sensibilisation des salariés (notamment par des affichages rappelant les mesures d'hygiène générales) faisant partie des mesures de prévention que doit prendre l'employeur en cas de pandémie.

Il existe différentes infographies officielles pouvant être relayées en entreprise :

- une affiche synthétique sous forme de questions-réponses sur le coronavirus (Covid-19) (définition, transmission, symptômes, recommandations…) ;
- une affiche sur les « gestes barrières » contre le coronavirus (Covid-19), pour se protéger et protéger les autres (lavage de mains, mouchoirs à usage unique…) ;
- une affiche rappelant pourquoi, quand et comment se laver les mains ;
- une affiche synthétique, plus générale, reprenant tous les éléments essentiels à connaître sur le coronavirus (Covid-19) ;
- une affiche synthétique sous forme de logigramme sur le comportement à adopter en fonction de sa situation.

II.9 - Quelles sont les mesures de nettoyage des locaux qui doivent être mises en œuvre si l'un des salariés est contaminé par le coronavirus (Covid-19) ?

Dans son Questions-Réponses de la DGT du 17 mars 2020 (questions n° 12 et 17), la DGT apporte les éléments de réponse suivants.

La survie des coronavirus dans le milieu extérieur n'est que de quelques heures sur des surfaces inertes sèches. Pour autant, des mesures de nettoyage des locaux doivent être prises afin d'éviter la transmission du virus.

Les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces doivent bénéficier d'un équipement : 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).

Pour l'entretien des sols, il faut 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 ensuite 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 2 précédents.

Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Le lavage, la désinfection et le rinçage doivent de préférence s'effectuer à l'eau chaude puisque les coronavirus résistent difficilement à la chaleur.

Il est également conseillé de bien aérer le local après le nettoyage afin de renouveler l'air.

II.10 - Quel est le rôle de l'infirmier d'entreprise ?

En entreprise (article R. 4623-30 du Code du travail), l'infirmier peut être chargé des actions de prévention, de formation et d'éducation à la santé : **information générale** au sujet de la pandémie liée au coronavirus (Covid-19), **rappels des consignes** d'hygiène et des différentes campagnes de sensibilisation mises en place. Il peut également veiller à limiter l'effet de psychose pouvant être généré en situation de crise.

II.11 - Comment gérer la crise dans le calme ?

Il convient principalement de veiller à la proportionnalité des mesures prises, afin de calibrer la réponse de l'entreprise, en fonction des informations disponibles et des conseils du médecin du travail.

Lors d'épidémies ou de pandémies, le défaut d'information ou le manque de transparence peut conduire à générer des comportements d'inquiétude ou d'angoisse, voire de psychose. Les entreprises ne sont pas exclues. Or, rappelons que l'article L. 4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur peut donc jouer un rôle centralisateur, tant dans le recueil de l'information auprès des pouvoirs publics et de la médecine du travail, que dans leur transmission auprès des salariés.

Il est important de communiquer des informations fiables et vérifiées sur ces sujets pour lever toute ambiguïté et interrogation. Des informations erronées et largement diffusées via Internet, ainsi que l'afflux continu d'informations sur ce sujet, peuvent alimenter la panique chez certaines personnes. C'est pourquoi, il convient de se renseigner auprès des sites officiels mentionnés dans ce document.

II.12 - Comment gérer les obligations périodiques en période de crise sanitaire (vérifications générales périodiques, suivi de l'état de santé, renouvellement d'audits de certification…) ?

Le Code du travail impose que les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements soient maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs, et notamment que les installations et dispositifs techniques et de sécurité soient vérifiés suivant une périodicité appropriée.

Dans le cadre de ces vérifications, les entreprises font appel à des organismes agréés. Ces organismes ne se déplacent plus compte tenu de la crise sanitaire et des mesures prises par le Gouvernement. Aussi, certaines installations risquent de ne pas être vérifiées et, de fait, ne seraient plus conformes.

Dans un contexte de production « normal », une installation non vérifiée présente le risque d'engager la responsabilité du dirigeant. En cas de sinistre, les compagnies d'assurance demandent les rapports de vérifications pour s'assurer que le matériel a bien été entretenu.

Au-delà des plus de 80 contrôles techniques réglementaires en France, il existe également d'autres obligations périodiques (suivi de l'état de santé et certification notamment).

L'UIMM a fait remonter ces difficultés auprès des pouvoirs publics et a demandé, à titre exceptionnel et compte tenu de la crise sanitaire actuelle, un report de ces diverses obligations périodiques.

Rôle des services de santé au travail et du médecin du travail

II.13 - Quel est le rôle du médecin du travail ?

Il s'agit d'un rôle essentiel et de premier plan. Au titre de l'article L. 4622-3 du Code du travail, le médecin doit éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les **risques de contagion** et leur état de santé, ainsi que **tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail**.

Rappelons que le médecin du travail a un **rôle de conseil** auprès des employeurs, notamment en matière de prévention sanitaire et de veille épidémiologique (article R. 4623-1 du Code du travail).

Par ailleurs, l'article L. 4624-9 du Code du travail précise notamment que, lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

À noter que certains services de santé au travail ont organisé une permanence téléphonique pour répondre aux interrogations des employeurs sur le sujet du coronavirus (Covid-19).

II.14 - Quels conseils l'employeur peut-il demander au médecin du travail ?

L'employeur n'ayant pas de compétence médicale, il peut s'adresser, si besoin par écrit, au médecin du travail notamment pour :

- s'informer sur la conduite à tenir lorsqu'un salarié est récemment revenu d'un pays contaminé par le coronavirus, afin que le médecin se prononce au regard de la situation en cause ;
- être conseillé sur les règles d'hygiènes à respecter : règles d'hygiène et de nettoyage des locaux, règles d'hygiène individuelles (le service de santé au travail dispose souvent d'affiches de sensibilisation au moment des grippes hivernales par exemple, pouvant être relayées en entreprise) ;
- être conseillé sur l'opportunité de mettre en place une mesure de confinement à domicile lorsque le télétravail n'est pas possible, que cette mesure soit collective ou individuelle (articles L. 4624-3 et L. 4624-9 du Code du travail) ;
- être conseillé dans le choix des équipements de protection individuelle (EPI) (masques, gants...) et leur utilisation ;
- vérifier l'aptitude médicale du salarié à voyager à l'étranger avant le début du déplacement (certaines pathologies [hypertension, diabète…] dont pourrait souffrir le salarié l'exposeraient à des risques pour sa santé plus importants en cas de contamination par le coronavirus [Covid-19]).

Le médecin lui répond par écrit (article L. 4624-9 du Code du travail).

II.15 - Le médecin du travail peut-il ne pas répondre à l'employeur ?

NON.

L'article L. 4624-9, II, du Code du travail ne fait aucun doute, il précise expressément que « Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit ».

En cas de refus de positionnement du médecin du travail, rappelons que les entreprises peuvent s'adresser directement au président du service de santé au travail interentreprises (SSTI) pour que diligence soit faite. Dans les cas les plus graves ou les plus urgents, l'entreprise peut saisir la Direccte. Une injonction de faire est également envisageable auprès du tribunal judiciaire (TJ).

II.16 - Comment organiser le suivi de l'état de santé des salariés pendant la pandémie ?

Une instruction du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19 prévoit les modalités de fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19.

En raison de leur mission essentielle d'intérêt général de protection de la santé et de la sécurité des salariés et dans l'objectif de ralentir la propagation de la pandémie, tout en garantissant la poursuite des activités essentielles à la continuité de la vie de la Nation, les services de santé au **travail doivent assurer la continuité de leur mission**, en adaptant bien évidemment leur activité et leur organisation au risque engendré par l'épidémie. **Doivent être présents dans les services les salariés dont la nature des fonctions et la présence est absolument indispensable à la continuité de l'activité du service de santé.**

Pour le suivi de l'état de santé des salariés, le document distingue les cas généraux des cas spécifiques des salariés exerçant des activités nécessaires à la continuité de la vie économique de la Nation.

Ainsi, de manière générale, les **visites de suivi individuel des salariés doivent être reportées** sauf si le médecin du travail considère qu'elles sont indispensables. Le service de santé déterminera alors l'opportunité de la visite et le caractère urgent de celle-ci par contact téléphonique. Si la visite peut être différée, l'entreprise en est informée.

Pour les **salariés qui participent à des missions essentielles pour garantir la continuité de l'activité économique, les visites doivent être tenues en priorité**. Il s'agit notamment des salariés des entreprises des secteurs du transport, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique de type conducteurs de chariots automoteurs, de la production agricole, de la coopération agricole ainsi que l'ensemble des professionnels de santé.

À ce titre, l'instruction distingue plusieurs situations :

- les visites d'information et de prévention des salariés hors situations particulières doivent être réalisées dans un délai de 3 mois suivant l'embauche ;
- les visites d'information et de prévention des salariés concernant les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans doivent être réalisées avant l'embauche ;
- les visites d'aptitude et visites et reprise doivent être réalisées en priorité.

Les services de santé au travail doivent s'organiser pour tenir les délais et ne pas retarder les embauches.

Sur les modalités de la visite, celles qui sont maintenues peuvent faire l'objet d'une téléconsultation dès lors que le salarié donne son accord et lorsque cela est possible (rapport bénéfice/risque et moyen du service). Lorsque la visite doit être tenue physiquement, l'entreprise est informée des précautions à prendre. À noter que les professionnels des services de santé n'étant pas dotés de masques (réservés aux personnels soignants), ils ne sont donc pas équipés pour prendre en charge une personne malade. Ainsi, un salarié présentant des symptômes liés au coronavirus (Covid-19) à son arrivée ne sera pas reçu.

De manière générale, les services de santé doivent activement relayer les messages de prévention officiels et assurer une permanence téléphonique suffisante pour conseiller les employeurs et les salariés.

Pour les actions en milieu de travail, elles doivent être reportées à une date ultérieure, sauf situations d'urgence justifiées et décidées par le médecin du travail (enquête d'accident du travail grave ou mortel, décision dans le cadre d'une procédure d'inaptitude ne pouvant être différée).

S'agissant de l'organisation interne des services de santé au travail, l'instruction rappelle que les employeurs de service de santé sont soumis aux mêmes obligations que les autres employeurs du secteur privé, qu'ils doivent lier avec leur mission d'intérêt général. Le télétravail est donc priorisé pour les salariés pouvant assurer leurs fonctions à domicile. Pour les autres dont la présence est absolument indispensable à la continuité de l'activité du service de santé au travail, ceux-ci doivent être présent.

Les Direccte sont susceptibles d'être sollicitées par les services de santé quant à la conduite à tenir dans cette situation.

Nous sommes informés de la fermeture annoncée ou imprévue de certains services de santé au travail interentreprises. Il est important de garder une traçabilité écrite de toute demande formulée auprès des services, afin d'en conserver la preuve. En effet, l'impossibilité de réaliser les visites médicales est causée par l'absence de médecin du fait de la crise sanitaire.
Un moratoire a été demandé à l'Administration pour toutes les obligations périodiques, dont celles afférentes au suivi de l'état de santé des salariés.

Il convient de veiller à ce que la permanence téléphonique des services de santé au travail interentreprises fonctionne bien pour conseiller les employeurs sur les mesures qu'ils mettent en œuvre pour protéger les salariés. Cela ne nécessite pas nécessairement un rendez-vous physique sur place. Des documents, des photos peuvent être échangés.
Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie peuvent servir de relais envers les administrateurs patronaux et les directions des services de santé au travail.

Obligations et droit de retrait du salarié

II.17 - Le salarié a-t-il des obligations en matière de coronavirus (Covid-19) ?

OUI.

Le salarié est débiteur d'une obligation de sécurité (article L. 4122-1 du Code du travail). Il doit 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. Cet article confie donc au salarié une responsabilité, non seulement en ce qui le concerne personnellement, mais également en ce qui concerne ses collègues.

Ainsi, la responsabilité d'un salarié a déjà pu être engagée pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas médicalement en état de le faire, faisant courir aux autres salariés de la société un risque en raison de sa présence sur le lieu de travail dans un état de santé dégradé (Cass. soc., 12 octobre 2017, n° 16-18836).

II.18 - Un salarié peut-il invoquer un danger grave et imminent (DGI) ou exercer son droit de retrait au titre du coronavirus (Covid-19) ?

OUI ou NON selon le cas.

L'article L. 4131-1 du Code du travail prévoit expressément que « 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 ».

S'agissant de la pandémie liée au coronavirus (Covid-19), l'exercice du droit de retrait pour danger grave et imminent n'est pas automatiquement justifié. Il faut étudier de manière individualisée (au cas par cas) chaque situation d'exposition.

- La simple crainte d'une éventuelle contamination sur le lieu de travail, sans aucun autre élément factuel, ne saurait, à elle seule, légitimer un droit de retrait (sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond).
- À l'inverse, un salarié pourrait plus légitimement user de son droit de retrait pour refuser un voyage professionnel dans une zone à fort risque, si le déplacement n'est pas indispensable (= en l'absence d'impératif).

Cette analyse est partagée par la DGT, voir question n° 9 Questions-Réponses du 17 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail.

III. Plan de continuité d'activité (PCA)

Section mise à jour le 27 mars 2020 à 18h30

Sommaire

III. 1 - Principes du PCA
III. 2 - Importance d'un PCA en cas de crise sanitaire
III. 3 - Cas particulier des sites classés Seveso et des sites nucléaires
III. 4 - Outil pratique ciblé sur la reprise d'activité totale ou partielle
III. 5 - Pour en savoir plus

PCA - Outil pratique ciblé sur la reprise d'activité totale ou partielle

III. 1 - Principes du PCA

La mise en place d'un plan de continuité d'activité n'est pas une obligation légale. Une circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007 recommandait sa mise en place pour les entreprises.

Cette circulaire réagissait à l'épidémie de SRAS (Syndrome respiratoire aigu sévère) de 2003 ainsi qu'à l'épidémie de grippe A / H1N1 survenue en 2009.

Le PCA permet d'organiser les actions à mener dans un cadre procédural permanent et adapté à la réalité de l'entreprise **pour faire face à des situations inédites (pandémie, grève, terrorisme, tremblement de terre, tsunami, guerre, ou autres facteurs externes).**

Le principe même d'un PCA est très utile pour la pérennité économique d'une entreprise et peut rassurer les clients, les banquiers, les assureurs.

Il doit permettre :

► de maintenir l'activité essentielle ou la mise en sécurité de l'entreprise, y compris dans le cadre d'une activité minimale (mode "dégradé") ou d'une « mise en repli » (arrêt de l'activité);

► de protéger les salariés.

III. 2 - Importance d'un PCA en cas de crise sanitaire

Au regard de l'urgence actuelle liée au coronavirus, voici les points, sans prétendre à leur exhaustivité, à retenir pour élaborer une première procédure de continuité d'activité. Nous en traçons les grandes lignes et renvoyons aux normes et guides pour le détail.

1. Désigner un responsable pour préparer et mettre en œuvre le PCA

Désignation par la direction générale d'une personne ayant les compétences et les pouvoirs ainsi que d'un suppléant.

2. Mettre en place une cellule de crise

- **Identifier :**
  - les titulaires et les suppléants ;
  - les modalités de réunions et de communication ;
  - les objectifs et les modes de fonctionnement ;
  - en cas d'appartenance à un groupe, la politique de celui-ci ;
  - les établissements et agences en France et à l'étranger …

- **Se tenir informés des mesures prises par les pouvoirs publics au jour le jour,** notamment les mesures en matière de consignes sanitaires, confinement, déplacements, zones touchées, fermetures des frontières, transi douaniers, transports, voyages, fermetures des établissements publics (crèche, écoles …), de confinement, décision préfectorale…

- **Communiquer régulièrement avec les salariés et leur institutions représentatives du personnel**
- Sur :
  - les mesures gouvernementales et préfectorales ;
  - les mesures prises par l'entreprise dans le cadre du plan de continuité ;
  - les règles sanitaires imposées par le gouvernement et les règles de sécurité spécifiques à l'entreprise.

<u>Définition des moyens d'informer</u> : par exemple, mise en place d'une plateforme téléphonique de crise, avec numéro de téléphone dédié, e-espace internet/ intranet dédié aux questions, communiqués internes, messages de la direction, affiches, mails, information sur les sites web utiles

- **Maintenir la communication entre les salariés et les correspondants habituels prioritaires**
  - Définir les moyens de liaison entreprise/salariés et salariés/salariés :

    Par exemple, création d'un annuaire des tél. professionnels, réflexions sur la possibilité de créer, sur volontariat, un annuaire des numéros de téléphone personnels et des adresses personnelles mail, ou de créer des adresses mail spécifiques par un fournisseur d'accès.

-
  - Définir la liste des correspondants habituels prioritaires et les moyens de liaison :

    Par exemple, maison mère, filiale, agences, fournisseurs stratégiques, grand compte, organisation professionnelle, financiers …

    <u>Définition des moyens de liaison</u> : par exemple, mise en place d'une plateforme téléphonique de crise, avec numéro de téléphone dédié, e-espace internet/ intranet dédié aux questions.

- **Identifier les structures externes officielles impliquées dans la gestion de la pandémie**

- Prévoir les liens à établir avec les organisations « ressources » :
    - votre organisation professionnelle en territoire et au national ;
    - le service interentreprises de santé au travail ;
    - les administrations, cellules de crise "pandémie" des préfectures de département et/ou des Agences régionales de santé ;
    - mairie, poste ;
    - commissariat, gendarmerie, armée ;
    - pompiers, Samu ;
    - médecins traitants à proximité, etc.

- **Etablir une procédure d'intervention en cas de suspicion d'infection d'une personne sur le lieu de travail**
    - procédure simple avec si possible le médecin du travail ;
    - suivre strictement les consignes sanitaires diffusées par Santé Publique France;
    - désigner la ou les personnes (volontaires) chargées de la prise en charge d'éventuels malades et d'un local dédié à recevoir les malades ;
    - définir le type de « formation courte » à lui donner et le formateur (si possible le médecin du travail) ;
    - définir le matériel nécessaire (masques, gants, solution hydroalcoolique…) …

3. Identifier les activités essentielles à maintenir (à déterminer en fonction de l'évolution de la crise)

- **Recenser les activités précises dont le maintien semble indispensable.**
    - Définir un ou plusieurs scénarii généraux de continuité ou de fermeture selon la gravité du pic de pandémie. (seuils de présents : par exemple 80%, 70%, 50%, 30% de salariés présents).

- **Recenser les fournisseurs et prestataires stratégiques :**
    - Communiquer pour échanger des informations et se coordonner ;
    - S'assurer que les prestataires informatiques sont en capacité d'assurer la continuité de leur activité ;
    - Quels aménagements contractuels a-t-on prévus au cas où la réception des produits serait impossible?
    - Qu'ont prévu les fournisseurs, les prestataires extérieurs intervenant sur le site?
    - Quelles solutions alternatives ? ...

- **Relations avec les clients :** Communiquer, se coordonner et rassurer ses clients
    - Recenser les activités maintenues ou pas des clients

      Exemples :

      - les clients relevant des secteurs d'importance vitale (secteur du soin, agroalimentaire, pharmaceutique …) : *Cf plaquette du SGDSN, "La sécurité des activités d'importance vitale"*

      - les activités de maintenance (ex : hôpital, transport, filière agroalimentaire, sites SEVESO, nucléaire …), notamment pour des raisons de sécurité

      - les activités de SAV …

-
    - Répondre à des sollicitations d'entreprises pour répondre à la défaillance d'un autre fournisseur ;
    - Connaître les mesures prises par les donneurs d'ordre (plan de prévention) ;

- S'assurer de la délivrance de la marchandise (transport) ;
- Comment prévoir l'incapacité à honorer un contrat (engagement juridique lié au contrat) : Existence dans le contrat ou aménagement du contrat. Par exemple, clause d'imprévision conduisant à la renégociation du contrat, clause assimilant la pandémie à un cas de force majeure, marché public?…

4. Identifier les ressources essentielles à la poursuite des activités essentielles

Exemples :

- **direction ;**
- **service paye ;**
- **ressources humaines ;**
- **HSE ;**
- **énergie et utilités:**
  - eau, gaz
  - électricité (sécurisation des dispositifs de sécurité tels que les détecteurs incendie et d'émissions de produits …) ;
  - énergie hydraulique
- **informatique, téléphonie:**
  - prévenir les risques de perte de données, de dépassement de capacité de stockage, …
  - **vigilance concernant la menace de cyber-attaque**: cf site de l'Anssi https://www.ssi.gouv.fr/
  - prévoir la mise en place d'un cloud sécurisé, prévoir la mise en place de moyens de communication… ;
- **restauration ;**
- **maintenance des installations ;**
- **entretien des locaux :** prévoir le lavage des poignées de porte, des boutons d'ascenseurs, des robinets… ;
- **gestion, stockage et évacuation des déchets** (risques incendie, risques biologiques, prise en charge par les prestataires ...)
- **gestion de la station d'épuration**
- **le médical :** Infirmiers, médecine du travail sauveteur secouriste du travail

En cas de fermeture d'un site, ces différentes mesures sont à renforcer. Il ne faut pas minimiser la difficulté de fermer une activité, qui peut engendrer des risques plus importants à terme.

La fermeture d'un site implique de réfléchir à ce qui pourrait se passer pendant la fermeture ce qui, évidemment, dépend de la durée de cette fermeture. Pour les crises, les fermetures dépendent de l'évolution des pandémies.

► Quelles sont les fonctions qu'il faut absolument maintenir sur le plan administratif, technique pendant la fermeture ?

► Qui dois-je avertir en cas de fermeture ?

► Quel mode d'accès au site pendant la fermeture : qui, comment ?

► Quelles sont les actions à entreprendre impérativement avant de fermer ?

Exemples :

- vidange ou pas des cuves, évacuation des déchets, etc.

- assurer la sécurité physique du site et matériels : gardiennage, vidéosurveillance ...pour éviter le **risque de vol et d'intrusion;**

- assurer la prévention du **risque incendie;**

- etc.

5. Choisir le mode d'organisation pour chaque activité essentielle :

- **Recenser les personnes devant obligatoirement être sur le site avec mise en place des mesures de sécurité** :
- Exemples :
  - mode d'accès au site : transports, accès aux locaux ; privilégier les modes de transports individuels …
  - aménagement du temps de travail : horaires décalés pour éviter les heures de surcharge des transports en commun ; recours aux heures supplémentaires …
  - Organisation du travail respectant les règles de distanciations, privilégier les modes alternatifs aux réunions (téléphone, mails, visioconférence) …
  - conduite à tenir vis-à-vis des visiteurs indispensables : traçabilité, filtrage …
  - restauration : si maintien, horaires décalés pour éviter la promiscuité, mesures d'hygiène …
  - moyens de prévention : équipements de protection individuelle, solutions hydro-alcooliques, gants à certains postes, lieux de stockage et mode de distribution, etc.

- **Recenser les personnes en télétravail (assurer la continuité de l'activité tout en limitant le risque de contagion) ;**
  - consulter les instances représentatives du personnel ;
  - établir les conditions d'exécution du travail et les moyens matériels (matériel informatique, téléphonie, utilisation de moyens sécurisés, alerter sur les menaces de cyberattaques …)
  - sensibiliser aux « bonnes pratiques informatiques » : ouverture de PJ, de lien internet …
  - sensibiliser les managers au management de collaborateurs en télétravail
  - etc.

6. Contrats, banques et assurances

- **Contrats**
  - Clauses contractuelles d'imprévision, indemnités de rupture, droit et juridiction applicable ;
- **Assurances :**
  - Quelle couverture pour les dommages autres et les manquements contractuels ?;
  - Relire attentivement les polices ou les faire lire par un courtier ;

    Exemples : responsabilité civile du fait de l'incapacité d'honorer un contrat, couverture des dommages immatériels s'ils n'ont pas été exclus explicitement des contrats, responsabilité civile délictuelle (cas de contamination d'un tiers)

- **Banques :**
  - Qu'ont-elles prévu ? Moyens de paiement alternatif, mobilisation des créances, transfert des fonds des fournisseurs

7. Se préparer à la sortie de crise

- **Etablir des procédures de sortie de crise**
  - Qui préparera la reprise du travail ?

- Quelles conditions pour reprendre : disponibilité des fournisseurs, des clients, attitude de l'administration, disponibilité des matières premières …
- Quels délais de préparation ?
- Réaliser un diagnostic des installations;
- Evaluer les impacts environnementaux;
- Etc.

III. 3 - Cas particulier des sites classés Seveso et des sites nucléaires

Concernant les sites classés Seveso, l'exploitant doit disposer d'un Plan d'opération interne (POI) qui définit les mesures de gestion de la sécurité sur le site en fonction de son étude de dangers. Pour les ICPE soumises à autorisation (sans être Seveso), le POI est imposé par le préfet s'il l'estime nécessaire (article R. 512-29 du Code de l'environnement). Les arrêtés préfectoraux d'autorisation d'exploiter précisent généralement que l'exploitant doit prévoir les procédures adaptées à une exploitation en "mode dégradé".

Les entreprises peuvent s'inspirer de ces pratiques pour mettre en place un PCA.

III. 4 - Outil pratique ciblé sur la reprise d'activité totale ou partielle

Un des axes important d'un plan de continuité de l'activité (PCA) est aussi la préparation de la reprise de l'activité d'une entreprise, qu'elle soit totale ou partielle.

A cet effet, nous vous proposons un outil pratique (sous format Excel), particulièrement adapté aux TPE-PME pour les aider à structurer, piloter et tracer la reprise de l'activité, étape par étape (Relations clients / fournisseurs, Relations avec l'administration, Maintenance, Ressources humaines, Activités à maintenir au sein de l'entreprise ou chez le client, Communications, Dispositions règlementaires complémentaires, Main courante).

A chaque étape, les actions essentielles à mener sont précisées ainsi que des exemples d'actions à compléter et à adapter en fonction des besoins et de la situation de l'entreprise.

Cet outil est le fruit d'un travail collaboratif avec le réseau des chambres syndicales territoriales (UIMM, UIMM Grand Hainaut, CSM Haute-Savoie, UIMM Loire-Atlantique, UIMM Lyon-France, UIMM Midi-Pyrénées, UIMM Sarthe, UIMM Vendée).

III. 5 - Pour en savoir plus

Vous trouverez en support en lien :

- Guide pour réaliser un plan de continuité d'activité, du Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale (SGDSN), de 2013
- Plaquette du SGDSN, "La sécurité des activités d'importance vitale", de 2007
- Guide "Plan de continuité d'activité" de l' ACFCI (aujourd'hui CCI France), du 8 juillet 2009 :
- Les cahiers de l'IESF (société des ingénieurs et scientifiques de France), "Plan de continuité d'activité", d'octobre 2016
- Kit PCA à l'usage du chef d'entreprise en cas de crise majeure, de la Direction générale des entreprises (DGE) et de la CGPME, de juillet 2015
- Fiche pratique du Service d'information du gouvernement (SIG), "Plan de continuité d'activité" des entreprises (PCA) en pandémie grippale, de 2007
- Introduction à la norme ISO 22301 - systèmes de management de la continuité d'activité, de BSI, de 2016

- Guide d'application de la norme ISO 22301, relative aux exigences, en matière de sécurité et résilience, des systèmes de management de la continuité d'activité, de BSI, de 2016.
- Guide PCA Pandémie grippale - ADENIUM 2020

Ainsi que des liens vers des sites utiles :

- Norme NF EN ISO 22301, Exigences, en matière de sécurité et résilience, des systèmes de management de la continuité d'activité, de novembre 2019

=> https://www.boutique.afnor.org/norme/nf-en-iso-22301/securite-et-resilience-systemes-de-management-de-la-continuite-d-activite-exigences/article/924910/fa194222

- Norme Afnor FD X50-259 relative à la démarche de mise en place et de maintien d'un PCA, de Janvier 2014

=> https://www.boutique.afnor.org/norme/fd-x50-259/management-du-risque-plan-de-continuite-d-activite-pca-demarche-de-mise-en-place-et-de-maintien/article/814075/fa175949

- Page dédiée à l'épidémie actuelle de Coronavirus du site Santé publique France : vous y trouverez les fiches pratiques concernant la conduite à tenir en cas de contamination par le COVID-19, en cas de contact avec un cas confirmé de contamination

IV. Déplacements internationaux et salariés étrangers

Section mise à jour le 8 avril 2020 à 12h00

Sommaire

IV. 1 - Y a-t-il actuellement des restrictions concernant les voyages internationaux ?
IV. 2 - L'employeur doit-il rapatrier ses salariés travaillant dans les zones à fort risque ?
IV. 3 - En cas de rapatriement imposé par l'employeur, doit-il prendre en charge les frais engendrés par le rapatriement ?
IV. 4 - L'employeur doit-il restreindre les déplacements professionnels à l'étranger, en particulier vers les zones à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) ou à risque ?
IV. 5 - Quelles sont les précautions à prendre dès lors qu'un salarié revient d'une zone à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) (que ce soit dans un cadre professionnel ou personnel) ?
IV. 6 - Qu'en est-il des salariés qui doivent être détachés en France pour y effectuer une mission?
IV. 7 - Quelle est la situation des travailleurs frontaliers ?
IV. 8 - Quelle est la situation du salarié, se trouvant à l'étranger et empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?
IV. 9 - Quels sont les impacts en termes de rémunération lorsque le salarié, qui était en déplacement professionnel à l'étranger, est empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?
IV. 10 - Que faire si l'autorisation de travail de mon salarié étranger a expiré depuis le 16 mars 2020 ou expire bientôt et qu'il lui est impossible de se rendre en Préfecture ?
IV. 11 - Quel est l'impact du Covid-19 sur les règles de coordination de sécurité sociale européennes ?
IV. 12 - Quelles sont les mesures prises par la Caisse des Français à l'Etranger pendant l'épidémie de Covid-19?

IV. 1 - Y a-t-il actuellement des restrictions concernant les voyages internationaux ?

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS), dans le cadre du Règlement sanitaire international (RSI), a émis des recommandations concernant le trafic international en rapport avec la flambée épidémique de Covid-19. L'OMS déconseille toujours d'appliquer des restrictions aux voyages ou aux échanges commerciaux vers les

pays touchés par une épidémie de Covid-19 (sauf cas très limités), mais rappelle les consignes et précautions à respecter en termes d'hygiène.

En raison de l'épidémie de coronavirus, le fonctionnement de l'espace Schengen connaît d'importantes modifications concernant tant ses frontières extérieures qu'intérieures.

Pour rappel, l'espace Schengen regroupe :

- les États-membres de l'Union européenne, à l'exception de l'Irlande et des États n'appliquant pas l'intégralité de l'acquis Schengen (Bulgarie, Chypre, Croatie, Roumanie). Il est rappelé que le Royaume-Uni n'a jamais fait partie de l'espace Schengen, même lorsqu'il était membre de l'Union européenne ;
- les pays associés : Norvège, Islande, Liechtenstein et Suisse.

L'objet principal de la coopération Schengen est la création d'un espace commun sans contrôle aux frontières intérieures et la mise en place de contrôles harmonisés aux frontières extérieures. Pour franchir les frontières extérieures, tout ressortissant d'un pays tiers listés à l'annexe II du règlement 2018/1806 du 14 novembre 2018 doit notamment être muni d'un visa court séjour (sauf s'il détenteur d'un visa long séjour ou d'un titre de séjour délivré par un État-membre).

En raison de l'épidémie de coronavirus, ces règles sont modifiées :

- frontières intérieures : certains États de l'espace Schengen ont rétabli temporairement des contrôles aux frontières intérieures (liste consultable ici), invoquant le règlement 2016/399 du 9 mars 2016 (Titre III, chapitre II), qui donne la possibilité aux États-membres de réintroduire temporairement ces contrôles « en cas de menace grave pour l'ordre public ou la sécurité intérieure d'un État-membre ». Des lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de Covid-19 ont été publiées par la Commission européenne le 30 mars 2020. Selon les recommandations de la Commission, les États-membres devraient permettre aux travailleurs exerçant des « professions critiques » (tels les spécialistes des technologies de l'information et des communications, les techniciens de l'information et des communications et autres techniciens pour l'entretien essentiel des équipements, les spécialistes des sciences techniques tels que les ingénieurs, techniciens en énergie et techniciens en électricité, les personnes travaillant sur les infrastructures critiques ou autres infrastructures essentielles, les professions intermédiaires des sciences et techniques (dont les techniciens d'exploitation de l'eau potable), certains travailleurs des transports) d'entrer sur le territoire de l'État membre d'accueil et d'accéder librement à leur lieu de travail. La Commission invite instamment les États membres à mettre en place des procédures spécifiques rapides et libres de charges pour les points de passage frontaliers régulièrement empruntés par les travailleurs frontaliers et les travailleurs détachés, afin d'assurer à ceux-ci un passage sans heurt. Le cas échéant, ces procédures peuvent par exemple prendre la forme de voies réservées à ces travailleurs à la frontière ou d'autocollants spécifiques reconnus par les États membres voisins, afin de faciliter l'accès de ces travailleurs au territoire de l'État membre d'emploi. Des contrôles sanitaires peuvent néanmoins être effectués (la Commission donne également des recommandations en la matière). **Pour les travailleurs autres que ceux susvisés, la Commission indique que les États membres devraient permettre aux travailleurs frontaliers et aux travailleurs détachés de continuer à franchir leurs frontières pour se rendre sur leur lieu de travail dès lors que l'État membre d'accueil autorise toujours le travail dans le secteur concerné** (à ce sujet, cf. également le factsheet téléchargeable sur cette page). Dans les situations susceptibles d'entraîner un changement dans l'État membre d'assurance du travailleur, les États membres devraient, selon la Commission, recourir à l'exception prévue à l'article 16 du règlement (CE) no 883/2004 (demande de dérogation) afin de maintenir la couverture de sécurité sociale inchangée pour le travailleur concerné. Pour demander une telle exception, l'employeur doit adresser une demande à l'État membre à la législation duquel le travailleur demande à être soumis.

  En ce qui concerne les **frontières intérieures de la France**, les contrôles ont été rétablis. Le ministère de l'Intérieur français a, dans une instruction du 18 mars 2020, rappelé le « besoin de limiter au maximum les déplacements » dans le contexte de confinement. Les étrangers se voient

donc refuser l'accès au territoire national (jusqu'au 15 avril 2020 au moins), à l'exception :

- des citoyens européens ainsi que des ressortissants britanniques, islandais, liechtensteinois, norvégiens, andorrans, monégasques, suisses, du Saint-Siège et de San Marin qui résident en France ou qui transitent par la France,

- des ressortissants étrangers qui résident en France,

- des travailleurs frontaliers,

- des professionnels de santé étrangers aux fins de lutter contre la propagation du Covid-19,

- ainsi que des transporteurs de marchandises.

Ces catégories d'étrangers peuvent justifier de leur qualité afin d'entrer en France sur la base de documents d'identité ou de séjour, et, le cas échéant, de l'attestation de leur employeur. Depuis le 8 avril 2020, ils doivent, en outre, se munir de l'**attestation voyage international depuis l'étranger vers la France métropolitaine** (il existe également une attestation voyage international depuis l'étranger vers une collectivité d'Outre-mer) téléchargeable sur ce lien.

Plus particulièrement sur les contrôles à la frontière franco-allemande, consulter le communiqué du ministère de l'Intérieur du 15 mars 2020.

- frontières extérieures : ainsi que le Président de la République française, Emmanuel Macron, et la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, l'ont précisé, une réduction draconienne des flux entrants au sein de l'Union est mise en œuvre. La Commission européenne a adressé une communication au Conseil européen et au Conseil en vue de l'adoption rapide d'une décision visant à restreindre temporairement (pour une durée de 30 jours, à compter du 17 mars 2020) les déplacements non essentiels vers l'UE (entendu au sens large car incluant les États n'appliquant pas la totalité de l'acquis Schengen et les États associés). Les personnes autorisées à entrer devraient être soumises à des contrôles sanitaires coordonnés et renforcés. Le Conseil européen a fait part de son accord sur cette mesure.
  La Commission européenne a, le 30 mars 2020, publié des orientations concernant la mise en œuvre de la restriction temporaire des déplacements non essentiels vers l'UE. Elle y indique notamment que sont autorisés à franchir les frontières extérieures de l'UE :

  - pour retourner chez eux : les citoyens de l'UE (y compris les citoyens irlandais), les ressortissants britanniques, les ressortissants des pays associés à l'espace Schengen, les membres de leur famille (quelle que soit leur nationalité), les ressortissants de pays tiers qui sont résidents de longue durée, qui ont un droit de séjour fondé sur une directive de l'UE, le droit national ou qui sont titulaires d'un visa national de longue durée, les ressortissants de Saint-Marin, d'Andorre, de Monaco et du Vatican/Saint-Siège (des mesures d'auto-isolement peuvent néanmoins être mises en œuvre) ;
  - en considération d'une fonction ou d'un besoin essentiel : les ressortissants de pays tiers (autres que ceux visés au paragraphe précédent). Cela vise notamment les travailleurs frontaliers et le personnel de transport.

  En ce qui concerne les **frontières extérieures de la France,** le ministère de l'Intérieur, a dans son instruction du 18 mars 2020, indiqué que les ressortissants étrangers, qui n'ont pas de raison impérative de se rendre en Europe et en France, devaient se voir refuser l'accès au territoire jusqu'au 15 avril 2020 au moins, à l'exception :

  - des citoyens européens et les ressortissants britanniques, islandais, liechtensteinois, norvégiens, andorrans, monégasques et suisses, leurs conjoints et leurs enfants, qui sont admis à entrer sur le territoire national, de même que les citoyens du Saint Siège et de San Marin, leurs conjoints et leurs enfants.

- des étrangers qui disposent d'un permis de séjour français ou européen et qui rejoignent leur domicile, ainsi que leurs conjoints et enfants,

- des étrangers qui assurent le transport international de marchandises,

- des professionnels de santé étrangers aux fins de lutter contre la propagation du Covid-19.

Depuis le 8 avril 2020, ces personnes doivent se munir de l'**attestation voyage international depuis l'étranger vers la France métropolitaine** (il existe également une attestation voyage international depuis l'étranger vers une collectivité d'Outre-mer) téléchargeable sur ce lien.

A ce sujet, consulter également le communiqué de presse des Ministères de l'Intérieur, des Transports et de l'Europe et des affaires étrangères du 18 mars 2020.

Le site France-visas annonce que, "*en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, la France a suspendu la délivrance de visas jusqu'à nouvel ordre. Cette décision concerne toutes les demandes de visas (visas Schengen de court séjour, visas long séjour pour la France, visas pour les Outre-Mer). Elle s'applique également aux demandes pour lesquelles un rendez-vous a déjà été pris*", et ce, malgré les orientations de la Commission européenne qui recommande d'assurer un service minimum en la matière.

En outre, en France, le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 (abrogé et remplacé par le décret n°2020-293 du 23 mars 2020) interdit tous déplacements hors domicile à l'exception, notamment, des « déplacements professionnels insusceptibles d'être différés » ou les « déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle » (sont ainsi concernés les déplacements internationaux ayant l'un ou l'autre objet et pour point de départ ou d'arrivée la France). Le ministère du Travail, dans son questions-réponses, "prescrit de limiter les déplacements aux seuls déplacements indispensables", insistant sur le fait que les "déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés". Lorsqu'ils sont autorisés, les déplacements doivent se faire dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du Covid-19 ("gestes barrières") et en évitant tout regroupement. Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères français recommande également de reporter les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus. Le ministère de l'Intérieur français a toutefois indiqué, dans son instruction du 18 mars 2020, qu'il n'y avait pas de restriction pour sortir de France (la Commission européenne recommande, dans ses orientations, de ne pas autoriser le voyage des personnes identifiées comme ayant été exposées au Covid-19 ou infectées par celui-ci).

Le ministère de l'Intérieur a également fait savoir dans un télégramme du 17 mars 2020 que les mesures de restrictions ne sauraient "signifier que l'activité économique doit être réduite pour tous les autres secteurs professionnels qui ne génèrent pas habituellement des rassemblements de clientèle. (...) elles ne doivent pas aboutir à dissuader nos concitoyens de poursuivre leur activité, hormis pour les commerçants impactés par les interdictions d'ouverture. Outre les trajets domicile-travail pour ceux qui ne peuvent pas télé-travailler ou travailler à distance, il est bien évidemment admis que les personnes qui exercent une activité qui les oblige à se déplacer (...) ou à travailler en extérieur (chantiers de bâtiments et travaux public) doivent la poursuivre, à condition de pouvoir présenter à tout moment en cas de contrôle leur attestation de déplacement obligatoire ainsi que le justificatif de déplacement professionnel. (...) Les établissements industriels, entrepôts (...) sont autorisés à fonctionner dans le respect des consignes sanitaires en vigueur".

De manière générale, il convient également de tenir compte des restrictions de déplacement mises en place dans les pays d'accueil, notamment à l'égard des voyageurs en provenance de France.

Enfin, certaines compagnies de transport (notamment les compagnies aériennes) suspendent de nombreuses liaisons, y compris au départ ou à l'arrivée en France, entraînant l'annulation des billets ou l'impossibilité de procéder à des réservations.

IV. 2 - L'employeur doit-il rapatrier ses salariés travaillant dans les zones à fort risque ?

L'employeur doit, en vertu de son obligation de sécurité, prendre les mesures de prévention adéquates (mise en place du travail à domicile, fourniture de masques…) à l'égard des salariés travaillant dans des zones à risque à l'étranger, qui peuvent aller jusqu'au rapatriement selon les circonstances (importance du risque de contagion, éventuelles préconisations d'un médecin selon la vulnérabilité de la personne, interdiction d'accès à certaines zones dans le pays d'accueil, insuffisance des structures hospitalières locales…) et en conformité avec les préconisations des autorités locales et françaises, le cas échéant.

Le rapatriement ne pourra être imposé qu'au salarié en déplacement à l'étranger restant sous la subordination de l'employeur en France (aucun élément essentiel de son contrat de travail n'ayant été modifié à l'occasion du déplacement). Pour les salariés expatriés (dont le contrat avec l'employeur en France a été suspendu, voire rompu, et qui ont conclu un contrat avec une entité dans le pays d'accueil), le rapatriement ne pourra se faire qu'avec le consentement du salarié concerné. Le cas des salariés ayant signé un avenant à leur contrat de travail initial avec l'employeur en France (pour organiser la mobilité à l'étranger) et restant sous la supervision de ce dernier lors de la mobilité est plus délicat : le rapatriement avant le terme de l'avenant constitue, en principe, une modification de contrat nécessitant l'accord du salarié. Toutefois, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées aux risques de propagation du coronavirus, on peut s'interroger sur la possibilité de procéder à des modifications unilatérales temporaires et exceptionnelles du contrat de travail au titre de l'obligation de sécurité de l'employeur. Il faudra également tenir compte du fait que, pour les salariés travaillant à l'étranger et n'ayant plus leur domicile en France, le rapatriement en France ne sera pas nécessairement perçu comme la mesure de prévention des risques la plus adaptée tant que l'Europe et notamment la France resteront parmi les principaux foyers de l'épidémie.

A noter que ceux qui ont toujours leur domicile en France et qui doivent le rejoindre sont invités par le ministère de l'Europe et des affaires étrangères à le faire sans tarder compte tenu des annonces très nombreuses de suspension des vols vers la France, avec parfois des préavis très courts. A ce sujet, consulter également le communiqué de presse des Ministères de l'Intérieur, des Transports et de l'Europe et des affaires étrangères du 18 mars 2020.

Depuis le 8 avril 2020, les ressortissants français revenant de l'étranger doivent se munir, pour le franchissement de la frontière française, de l'**attestation voyage international depuis l'étranger vers la France métroplitaine** (il existe également une attestation voyage international depuis l'étranger vers une collectivité d'Outre-mer) téléchargeable sur ce lien.

En matière de **sécurité sociale**, en vertu de l'article L. 160-1 du Code de la sécurité sociale, toute personne travaillant ou, lorsqu'elle n'exerce pas d'activité professionnelle, résidant en France de manière stable et régulière bénéficie, en cas de maladie ou de maternité, de la prise en charge de ses frais de santé. Conformément aux articles L. 160-5 et D. 160-2 du Code de la sécurité sociale, les personnes françaises de retour en France après une période d'expatriation, et qui n'exercent pas d'activité professionnelle sur le territoire français, peuvent bénéficier de cette prise en charge à condition de produire un justificatif démontrant qu'elles résident en France de manière ininterrompue depuis plus de trois mois. Il existe donc, pour ces personnes, un délai de carence de 3 mois avant que la prise en charge ne soit effective. Ce délai de carence n'est pas applicable à la personne qui reprend immédiatement une activité professionnelle en France à son retour.

L'article 13 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit que, par dérogation, **les français expatriés rentrés en France entre le 1er mars 2020 et le 1er juin 2020 et n'exerçant pas d'activité professionnelle sont affiliés à l'assurance maladie et maternité sans que puisse leur être opposé un délai de carence, soit le délai de carence de 3 mois**. Les modalités d'application du présent article peuvent être précisées par décret. Ces dispositions sont applicables dès la publication de la loi (et, le cas échéant, à la date de parution du décret apportant les précisions).

A noter que la CFE a fixé à 6 mois de la durée de séjour en France couverte par la CFE pour les assurés actuellement sur le territoire national (voir question IV.12 à ce sujet).

IV. 3 - En cas de rapatriement imposé par l'employeur, doit-il prendre en charge les frais engendrés par le rapatriement ?

OUI.

En cas de rapatriement imposé par l'employeur, les frais engendrés par le rapatriement étant des frais professionnels, l'employeur devra les prendre en charge intégralement.

IV. 4 - L'employeur doit-il restreindre les déplacements professionnels à l'étranger, en particulier vers les zones à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) ou à risque ?

L'OMS a qualifié, le 30 janvier 2020, l'épidémie de Coronavirus COVID-19 apparue à Wuhan fin décembre 2019 « d'urgence de santé publique de portée internationale ». Pour autant, l'OMS n'a pas à ce stade formulé de restrictions des voyages.

En France, depuis la parution du décret n°2020-260 du 16 mars 2020 (abrogé et remplacé par le décret n°2020-293 du 23 mars 2020), seule une liste limitative de déplacements est autorisée, dont les « *déplacements professionnels insusceptibles d'être différés* » ou les « *déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle* » (le salarié devant être, dans ce cas, à même de présenter le justificatif employeur requis - téléchargeable sur le site du ministère de l'Intérieur). **Cette restriction englobe donc également les déplacements professionnels à l'étranger au départ de la France, quel que soit le pays de destination**.

Le ministère du Travail, dans son questions-réponses, "prescrit de limiter les déplacements aux seuls déplacements indispensables", insistant sur le fait que les "déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés". Par conséquent, selon le ministère :

" - un salarié serait 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. (...).
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."

Un télégramme du 17 mars 2020 du ministère de l'Intérieur invite les entreprises ne générant pas de rassemblements de clientèle à poursuivre leur activité, dans le respect des consignes sanitaires en vigueur (et en ayant recours au télétravail, lorsque cela est possible). Le ministère a indiqué, dans son instruction du 18 mars 2020, qu'il n'y avait pas de restriction pour sortir de France, tout en invitant à suivre les consignes du ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Le ministère de l'Europe et des affaires étrangères néanmoins (dans une optique de limitation de la propagation du virus) de reporter les voyages à l'étranger non indispensables. Cette consigne s'applique tout particulièrement dans les zones d'exposition à risque, sauf « *raison absolument impérative* ».

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, y compris lorsque ceux-ci se déplacent à l'étranger. Dès lors, il doit se conformer aux consignes des autorités françaises avant tout déplacement et notamment prendre connaissance du site internet du ministère de l'Europe et des affaires étrangères qui fait état de recommandations (pouvant être différentes) selon les pays.

À ce jour, le ministère recommande notamment de :

- ne pas se rendre en Iran;
- est également déconseillé tout déplacement « non essentiel » en Corée du Sud;
- d'éviter les voyages vers l'Italie (où les déplacements sont interdits, sauf pour des raisons professionnelles attestées (et dans les secteurs dits "essentiels"), des motifs de santé ou en cas d'urgence absolue.)

Il conviendra également de tenir compte des restrictions mises en place dans le pays d'accueil : la majorité des pays ont mis en place des mesures contraignantes, en particulier pour les voyageurs en provenance de France : refus de l'accès au territoire (par les Etats-Unis ; par Israël aux français qui ne disposent pas d'un passeport ou carte d'identité israélien; par la Chine, la Russie) ou isolement obligatoire (Taiwan, Corée du Sud…)

A noter que même au sein de l'espace Schengen, certains Etats-membres (liste consultable ici) ont rétabli les contrôles aux frontières (notamment sanitaires ; sur les contrôles à la frontière franco-allemande, consulter le communiqué du ministère de l'Intérieur du 15 mars 2020) qui peuvent ralentir/empêcher les déplacements. Des lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de Covid-19 ont été publiées par la Commission européenne le 30 mars 2020, qui indiquent **que les États membres devraient permettre aux travailleurs frontaliers et aux travailleurs détachés de continuer à franchir leurs frontières pour se rendre sur leur lieu de travail dès lors que l'État membre d'accueil autorise toujours le travail dans le secteur concerné** (à ce sujet, cf. également le factsheet téléchargeable sur cette page). Ces recommandations ne sont pas nécessairement suivies par les Etats membres à ce jour.

Par ailleurs, certaines compagnies de transport (notamment les compagnies aériennes) suspendent de nombreuses liaisons, y compris au départ ou à l'arrivée en France, entraînant l'annulation des billets ou l'impossibilité de procéder à des réservations. A ce sujet, consulter également le communiqué de presse des Ministères de l'Intérieur, des Transports et de l'Europe et des affaires étrangères du 18 mars 2020.

Les listes ci-dessus ne sont pas exhaustives et évoluent chaque jour, si ce n'est chaque heure. L'employeur est donc invité à surveiller, pays par pays, zone par zone, les restrictions et recommandations et à s'y conformer (sur le site Santé Publique France qui recense les « zones d'exposition à risque ; France diplomatie).

Si le déplacement est indispensable/insusceptible d'être différé, permis par le pays d'accueil et assuré par la compagnie de transport, le cas échéant, l'employeur doit, au titre de son obligation de prévention des risques et d'information, informer le salarié des consignes à respecter, en termes de comportement et d'hygiène et s'assurer que celles-ci sont effectivement mises en œuvre.

Par ailleurs, il convient de se rapprocher du médecin du travail afin de vérifier l'aptitude du salarié à voyager à l'étranger avant le début du voyage (certaines pathologies [hypertension, diabète…] dont pourrait souffrir le salarié l'exposeraient à des risques pour la santé plus importants en cas de contamination par le coronavirus).

L'employeur devra, en outre, prendre des nouvelles régulières de son salarié à l'étranger et s'assurer que l'entreprise dispose d'une assurance sanitaire (permettant un accès à des hôpitaux locaux de qualité) et rapatriement adéquate.

A leur retour de l'étranger, et ce depuis le 8 avril 2020, les salariés devront se munir, pour le franchissement de la frontière française, de l'**attestation voyage international depuis l'étranger vers la France métroplitaine** (il existe également une attestation voyage international depuis l'étranger vers une collectivité d'Outre-mer) téléchargeable sur ce lien.

IV. 5 - Quelles sont les précautions à prendre dès lors qu'un salarié revient d'une zone à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) *(que ce soit dans un cadre professionnel ou personnel)* ?

Au retour en France depuis les zones d'exposition à risque et dans les 14 jours suivant le séjour, il convient de :

- prévenir l'employeur ;
- respecter les mesures d'hygiène, notamment se laver les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique s'il n'y a pas de point d'au à proximité ;
- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- éviter tout contact avec les personnes fragiles ;
- éviter les contacts proches (bise/poignée de mains, réunions, ascenseur, cantine…).

En cas d'apparition de de symptômes caractéristiques du Covid-19 (toux, fièvre), il convient de rester à domicile, d'éviter les contacts, d' appeler un médecin (avant de se rendre à son cabinet ou d'organiser une téléconsultation) ou le numéro de permanence de soins de la région.

En cas de difficultés respiratoires et/ou de signes d'étouffement : contacter rapidement le SAMU centre 15 en faisant état du voyage.

L'employeur informe le salarié de ces consignes lorsqu'il a connaissance d'un voyage dans une zone à risque.

L'employeur doit, depuis le déclenchement du stade 3 de l'épidémie, communiquer sur, et mettre en place, des mesures de réorganisation des postes, qui concerneront également le salarié de retour d'une zone à risque (télétravail pour tous les postes compatibles avec cette modalité d'organisation (voir partie "Télétravail - recours au télétravail"); à défaut règles de distanciation; mesures barrière...voir partie "Mesures de prévention en entreprise"). Si le salarié présente des symptômes, l'employeur doit impérativement le renvoyer à son domicile et l'inviter à contacter un médecin.

L'entreprise peut décider d'organiser un système de « quarantaine » ou d'« isolement » pour ses salariés revenant de zones d'exposition à risque, ne présentant pas de symptômes et occupant des postes non compatibles avec le télétravail. Cette « quarantaine » n'est pas régie par le Code de la santé publique. Il s'agit d'une organisation interne propre à l'entreprise qui peut prévoir une dispense d'activité pendant la période tout en maintenant la rémunération du salarié.

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, il convient de vérifier régulièrement si de nouvelles zones sont identifiées en consultant le site Santé Publique France qui recense les « zones d'exposition à risque ».

L'employeur doit s'appuyer sur ces recommandations ministérielles, ainsi que sur les préconisations expresses du médecin du travail afin de respecter son obligation de prévention (voir partie "Mesures de prévention en entreprise").

IV. 6 - Qu'en est-il des salariés qui doivent être détachés en France pour y effectuer une mission?

L'OMS a qualifié, le 30 janvier 2020, l'épidémie de Coronavirus COVID-19 apparue à Wuhan fin décembre 2019 « d'urgence de santé publique de portée internationale ». Pour autant, l'OMS n'a pas à ce stade formulé de restrictions des voyages.

Des contrôles aux frontières ont été rétablis au sein de l'espace Schengen auquel appartient la France (pour plus d'information sur le fonctionnement de l'espace Schengen, se reporter à la question IV.1 ci-dessus).

En ce qui concerne les salariés détachés qui seraient amenés à franchir une **frontière intérieure de la France** (par exemple, les salariés détachés depuis l'Allemagne), le ministère de l'Intérieur français a, dans une instruction du 18 mars 2020, rappelé le « besoin de limiter au maximum les déplacements » dans le contexte de confinement. Les étrangers se voient donc refuser l'accès au territoire national (jusqu'au 15 avril 2020 au moins), à l'exception :

- des citoyens européens ainsi que des ressortissants britanniques, islandais, liechtensteinois, norvégiens, andorrans, monégasques, suisses, du Saint-Siège et de San Marin qui résident en France ou qui transitent par la France,

- des ressortissants étrangers qui résident en France,

- des travailleurs frontaliers,

- des professionnels de santé étrangers aux fins de lutter contre la propagation du Covid-19,

- ainsi que des transporteurs de marchandises.

L'instruction précise que ces catégories d'étrangers peuvent justifier de leur qualité afin d'entrer en France sur la base de documents d'identité ou de séjour, et, le cas échéant, de l'attestation de leur employeur (justificatif de déplacement professionnel). Depuis le 8 avril 2020, ils doivent, en outre, se munir de l'**attestation voyage international depuis l'étranger vers la France métropolitaine** (il existe également une attestation voyage international depuis l'étranger vers une collectivité d'Outre-mer) téléchargeable sur ce lien.

Sur les contrôles à la frontière franco-allemande, consulter le communiqué du ministère de l'Intérieur du 15 mars 2020. Si la personne est amené à franchir plusieurs frontières intérieures (par exemple, un salarié en provenance de Pologne, qui transiterait par l'Allemagne), il conviendra de consulter la liste des Etats qui ont rétabli des contrôles aux frontières, sur le site de la Commission européenne.

Les salariés détachés vers la France dans le secteur de la métallurgie risquent dès lors se voir opposer un refus d'entrée à la frontière (intérieure) car les salariés détachés ne sont pas expréssement visés par l'instruction ou l'attestation (qui mentionnent les travailleurs frontaliers).

La Commission europénne indique néanmoins, dans ses lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de Covid-19 du 30 mars 2020, que les États membres devraient permettre aux travailleurs frontaliers et **aux travailleurs détachés de continuer à franchir leurs frontières pour se rendre sur leur lieu de travail dès lors que l'État membre d'accueil autorise toujours le travail dans le secteur concerné** (à ce sujet, cf. également le factsheet téléchargeable sur cette page).

En ce qui concerne les salariés détachés qui seraient amenés à franchir une **frontière extérieure de la France** (par exemple, les salariés détachés depuis le Maroc), le ministère de l'Intérieur, a dans son instruction du 18 mars 2020, indiqué que les ressortissants étrangers, qui n'ont pas de raison impérative de se rendre en Europe et en France, devaient se voir refuser l'accès au territoire jusqu'au 15 avril 2020 au moins, à l'exception :

- des citoyens européens et les ressortissants britanniques, islandais, liechtensteinois, norvégiens, andorrans, monégasques et suisses, leurs conjoints et leurs enfants, qui sont admis à entrer sur le territoire national, de même que les citoyens du Saint Siège et de San Marin, leurs conjoints et leurs enfants.

- des étrangers qui disposent d'un permis de séjour français ou européen et qui rejoignent leur domicile, ainsi que leurs conjoints et enfants,

- des étrangers qui assurent le transport international de marchandises,

- des professionnels de santé étrangers aux fins de lutter contre la propagation du Covid-19.

Depuis le 8 avril 2020, ces personnes doivent, pour franchir la frontière française, se munir de l'**attestation voyage international depuis l'étranger vers la France métropolitaine** (il existe également une attestation voyage international depuis l'étranger vers une collectivité d'Outre-mer) téléchargeable sur ce lien.

Les salariés détachés vers la France dans le secteur de la métallurgie se verront dès lors opposer un refus d'entrée à la frontière (extérieure) car les salariés détachés ne sont pas expréssement visés par l'instruction ou l'attestation (qui mentionnent les travailleurs frontaliers).

Le site France-visas annonce d'ailleurs que, "*en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, la France a suspendu la délivrance de visas jusqu'à nouvel ordre. Cette décision concerne toutes les demandes de visas (visas Schengen de court séjour, visas long séjour pour la France, visas pour les Outre-Mer). Elle s'applique également aux demandes pour lesquelles un rendez-vous a déjà été pris*".

En France, depuis la parution du décret n°2020-260 du 16 mars 2020 (abrogé et remplacé par le décret n°2020-293 du 23 mars 2020), seule une liste limitative de déplacements est autorisée, dont les « *déplacements professionnels insusceptibles d'être différés* » ou les « *déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle* » (le salarié devant être, dans ce cas, à même de présenter le justificatif employeur requis - téléchargeable sur le site du ministère de l'Intérieur). **Cette restriction englobe donc également les déplacements professionnels en France de salariés en provenance de l'étranger, quel que soit le pays départ** (lorsque la personne a été autorisée à franchir la frontière). Lorsqu'ils sont autorisés, les déplacements doivent se faire dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du Covid-19 ("gestes barrières" et en évitant tout regroupement) et des mesures prises au niveau local (par exemple, couvre-feu municipal).

Par ailleurs, certains pays étrangers limitent les possibilités pour leurs ressortissants et résidents de quitter leur territoire et/ou d'y revenir. Il conviendra pour l'employeur établi à l'étranger de vérifier l'existence d'éventuelles restrictions locales.

Enfin, certaines compagnies de transport (notamment les compagnies aériennes) suspendent de nombreuses liaisons, y compris au départ ou à l'arrivée en France, entraînant l'annulation des billets ou l'impossibilité de procéder à des réservations. A ce sujet, consulter également le communiqué de presse des Ministères de l'Intérieur, des Transports et de l'Europe et des affaires étrangères du 18 mars 2020.

IV. 7 - Quelle est la situation des travailleurs frontaliers ?

Dans un communiqué du 19 mars 2020, le ministère du Travail affirme avoir reçu l'assurance de ses homologues des états frontaliers de la France que la situation particulière des nombreux travailleurs frontaliers sera pleinement prise en compte par leurs autorités et que leurs droits seront garantis dans cette période exceptionnelle de pandémie.

- circulation des frontaliers :
Les instructions générales du ministre de l'Intérieur s'appliquent aux travailleurs frontaliers. Les travailleurs frontaliers exerçant une activité qui ne peut s'effectuer à distance peuvent se rendre sur leur lieu de travail. Ils seront autorisés à franchir les frontières. Des mesures spécifiques ont été prises afin de faciliter le franchissement des frontières. Des autorisations permanentes émises par l'employeur ou des laissez-passer spécifiques octroyés par les autorités nationales pourront notamment être délivrés.

Le ministère de l'Intérieur français a, dès son instruction du 18 mars 2020, indiqué que les travailleurs frontaliers étaient autorisés à franchir les frontières (intérieures au sein de l'espace Schengen) de la France.

Depuis le 8 avril 2020, ces personnes doivent se munir de l'**attestation voyage international depuis l'étranger vers la France métropolitaine** (il existe également une attestation voyage international depuis l'étranger vers une collectivité d'Outre-mer) téléchargeable sur ce lien, outre le justificatif de déplacement professionnel employeur requis (téléchargeable sur le site du ministère de l'Intérieur). Il conviendra de vérifier si une attestation est nécessaire ou recommandée dans le pays voisin de la France (en Belgique, par exemple, il est recommandé d'avoir un certificat prouvant la nécessité de franchir la frontière pour le travail).

- droits et protection sociale :
D'une manière générale, le contrat de travail des frontaliers est maintenu et tous les droits et protections associés sont garantis.
En cas de mesure préventive prise par une entreprise demandant à un salarié frontalier français de ne pas se rendre sur son lieu de travail, la totalité du salaire sera maintenue.
L'employeur doit faire bénéficier le salarié frontalier des mêmes dispositions que les autres salariés, s'agissant des possibilités de recourir au télétravail.

En cas de déclenchement par l'entreprise du dispositif de l'activité partielle, le salarié frontalier pourra également en bénéficier, comme les autres salariés.
Lorsqu'une prestation de compensation pour la garde des enfants – en raison de la fermeture des structures d'accueil – existe dans l'État d'activité, le salarié frontalier en bénéficie de la même façon.
Un accroissement du temps passé sur le territoire français dû au recours accru au télétravail (habituellement limité à 25 %) n'aura pas d'impact en matière de couverture sociale : le salarié frontalier continuera de jouir de la sécurité sociale de son État d'activité.
Enfin, s'agissant des mesures fiscales, la France s'est accordée avec l'Allemagne, la Belgique, la Suisse et le Luxembourg pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquence sur le régime d'imposition qui leur est applicable dans cette situation de force majeure.

A ce sujet consulter également le factsheet (téléchargeable sur cette page) établi par la Commission européenne à destination des salariés frontaliers.

Plus particulièrement, concernant la zone frontalière franco-allemande, le communiqué du ministère de l'Intérieur du 15 mars 2020 indique que "seront quoi qu'il en soit autorisés à traverser la frontière sur les différents points de passage terrestres les salariés frontaliers vivant de part et d'autre de la frontière".

Enfin, d'un point de vue fiscal, la France s'accorde avec l'Allemagne, la Belgique, la Suisse et le Luxembourg pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquence sur le régime d'imposition qui leur est applicable (voir communiqué en ce sens).

IV. 8 - Quelle est la situation du salarié, se trouvant à l'étranger et empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?

Face au risque d'épidémie du Covid-19, il est possible qu'un salarié, qui était à l'étranger en déplacement professionnel ou en congés payés, soit dans l'impossibilité de rentrer en France. Ce salarié est donc dans l'impossibilité de rejoindre son lieu habituel de travail.

L'absence au poste de travail du salarié, résultant de circonstances exceptionnelles doit être considérée comme une absence justifiée.

Il en découle plusieurs conséquences :

- L'employeur ne peut prendre aucune mesure disciplinaire à l'encontre du salarié absent ;
- L'employeur ne peut se voir reprocher un manquement à son obligation de fournir du travail au salarié. Ainsi, un salarié ne peut donc pas, sur ce fondement, justifier d'une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail qui serait imputable à son employeur.

IV. 9 - Quels sont les impacts en termes de rémunération lorsque le salarié, qui était en déplacement professionnel à l'étranger, est empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?

Compte tenu des circonstances, il ne peut qu'être recommandé aux entreprises de rechercher des solutions consensuelles qui évitent aux salariés une perte de salaire, notamment pour les salariés envoyés en déplacement professionnel à la demande de l'employeur.

Dès lors, il est recommandé aux employeurs de proposer aux salariés le télétravail, si ces derniers sont en capacité de le faire. Il est également possible de leur proposer de prendre des congés payés ou des jours de réduction du temps de travail. Enfin, l'employeur peut aussi déplacer les dates de prise des congés payés déjà fixés afin de leur en imposer la prise, en respectant les délais de fixation applicables (1 mois ou 2 mois selon l'hypothèse), sauf accord exprès du salarié permettant de déroger aux délais.

En l'absence de solution alternative et consensuelle, pour ces salariés seule la dispense d'activité avec maintien de la rémunération et prise en charge des frais, notamment d'hôtellerie et de restauration, nous semble envisageable. En effet, le fait que les salariés ne puissent pas rejoindre leur lieu habituel de travail à

l'issue de leur déplacement professionnel est certes indépendant de la volonté de l'employeur, toutefois, ces salariés étant en déplacement professionnel à l'initiative de l'employeur, il est socialement difficile de ne pas leur verser leur rémunération pour les jours suivants la fin de leur mission au cours desquels ils ont dû rester sur place.

IV. 10 - Que faire si l'autorisation de travail de mon salarié étranger a expiré depuis le 16 mars 2020 ou expire bientôt et qu'il lui est impossible de se rendre en Préfecture ?

Il est rappelé qu'il incombe à l'employeur de s'assurer que tout salarié étranger qu'il emploie nécessitant une autorisation de travail en est bien muni, conformément à l'article L. 8251-1 du Code du travail, y compris si le salarié est placé en télétravail ou en congés en raison de l'épidémie de coronavirus.

Dans un communiqué de presse du 18 mars 2020, le ministère de l'Intérieur a indiqué que les personnes étrangères dont la durée de validité du titre de séjour était expirée à compter du 16 mars 2020 étaient dispensées d'accomplir les démarches pour en solliciter le renouvellement, de telle sorte qu'elles n'aient pas à se déplacer à ce motif.

La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et l'ordonnance n° 2020-328 du 25 mars 2020 portant prolongation de la durée de validité des documents de séjour prise en son application ont donné une base juridique à cette annonce.

L'ordonnance du 25 mars 2020 indique ainsi que la durée de validité des documents de séjour suivants, qu'ils aient été délivrés sur le fondement du code de l'entrée, du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) ou d'un accord bilatéral, arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020, est prolongée de **90 jours** :

- visas de long séjour ;
- titres de séjour, à l'exception de ceux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger ;
- autorisations provisoires de séjour ;
- récépissés de demandes de titres de séjour ;
- attestations de demande d'asile.

Ainsi que le précisent plusieurs préfectures, cette prolongation est **automatique,** les droits sociaux et le **droit au travail sont également prolongés**. Il est déconseillé aux étrangers porteurs d'un titre expiré bénéficiant de la présente prolongation de sortir du territoire français.

Ces dispositions sont juridiquement applicables à compter du 26 mars 2020, mais les autorités (préfectures) en tenaient en pratique déjà compte depuis le 16 mars 2020, étant donné les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19.

Un projet de loi de ratification de cette ordonnance doit être déposé devant le Parlement avant le 26 mai 2020.

Le site France-visas indique également : "**si vous vous trouvez en France sous couvert d'un visa de court séjour qui arrive à échéance et que vous ne pouvez pas retourner dans votre pays d'origine, soit parce que celui-ci interdit les entrées en provenance de France pour des raisons sanitaires, soit parce que les liaisons aériennes notamment ont été interrompues**, vous pouvez, dans des cas d'urgence justifiés, bénéficier d'une prolongation de visa de court séjour (dans la limite de 90 jours) ou d'une autorisation provisoire de séjour. A cette fin, vous êtes invité à vous rapprocher de la préfecture du lieu de votre séjour".

IV. 11 - Quel est l'impact du Covid-19 sur les règles de coordination de sécurité sociale européennes ?

Dans un communiqué en date du 25 mars 2020, le CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) apporte des précisions notamment sur quatre sujets :

- il fait part de **l'existence d'un consensus au niveau européen sur la neutralisation, dans la détermination de la législation de sécurité sociale applicable, des effets des mesures prises par les Etats dont le confinement et le recours massif au télétravail.** En effet, le lieu de l'exercice de l'activité professionnelle joue, en principe, un rôle majeur dans la détermination de la législation de sécurité sociale applicable (cf. articles 11 et s. du règlement 883/2004). De façon dérogatoire et à titre exceptionnel, les principes existants dans les règlements européens et les conventions de sécurité sociale ne seront pas mis en œuvre tant que ces mesures (confinement, télétravail) existeront. Le CLEISS précise que "*à ce stade, il n'est pas envisagé de formalisme particulier*", mais cela pourrait évoluer selon les situations.

Exemple :
Un salarié frontalier travaille habituellement en Allemagne tout en résidant en France : il relève, selon les règlements européens, de la législation de sécurité sociale allemande dans la mesure où il exerce son activité en Allemagne. Si, en raison du confinement, le salarié se met à exercer (durablement - au moins 25% de) son activité en télétravail depuis son domicile français, il devrait, en principe, selon les règlements européens, relever de la législation de sécurité sociale française. C'est cet effet de basculement vers la législation française que les Etats européens sont convenus de ne pas mettre en oeuvre.
Pour d'autres exemples (concernant notamment la Suisse et Monaco, le détachement ou la pluriactivité), consulter le site du CLEISS.
A ce sujet consulter également le factsheet (téléchargeable sur cette page) établi par la Commission européenne à destination des salariés frontaliers et détachés.

- il précise que les mesures prises en France en matière de sécurité sociale liées à l'épidémie de Covid-19 (telles l'arrêt de travail pour garde d'enfant(s) à la maison) ne sont applicables qu'aux personnes qui relèvent de la législation de sécurité sociale française (peu important qu'elles résident ou séjournent dans un autre pays européen). A l'inverse, une personne résidant ou séjournant en France, mais relevant d'un autre système de sécurité sociale (par exemple, un salarié allemand détaché temporairement depuis l'Allemagne en France - continuant de relever de la législation de sécurité sociale allemande) n'est pas éligible à ces mesures.

- il rappelle que les règles européennes de prise en charge des soins de santé demeurent applicables. Selon le CLEISS, nombre de ses homologues européens lui auraient confirmé que les soins urgents seront prodigués à tous les patients européens quelle que soit leur situation en matière d'affiliation.

- enfin, il fait état des mesures prises par les pays de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, le Royaume-Uni, Monaco et Andorre pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

IV. 12 - Quelles sont les mesures prises par la Caisse des Français à l'Etranger pendant l'épidémie de Covid-19?

Dans un communiqué du 1er avril 2020, Anne Genetet, députée de la 11ème circonscription des Français à l'étranger (Asie, Océanie et Europe Orientale), se fait l'écho des mesures exceptionnelles prises par la Caisse des Français de l'Etranger (CFE) pour les aider à faire face à la crise du Covid-19, avec notamment :
- la fixation à 6 mois de la durée de séjour en France couverte par la CFE pour les assurés actuellement sur le territoire national ;
- la prise en charge à 100% des hospitalisations liées au coronavirus du 1er avril au 1er octobre 2020 (en tiers payant ou en remboursement des frais avancés hors zone couverte par le tiers payant) dans tous les pays, y compris ceux où la prise en charge des frais de santé en tiers payant est habituellement à hauteur de 80% ;
- l'abaissement à 3 mois (au lieu de 6) du délai de carence pour les primo-adhérents de plus de 45 ans (pour mémoire, il n'existe pas de délai de carence jusqu'à 30 ans et le délai de carence pour les 30 à 45 ans est de 3 mois) (cf. le site de la CFE).

La CFE a créé une offre spécifique "Covid.19ExpatSanté" pour les Français résidant à l'étranger, dont les tarifs sont fixés à 50% du tarif des produits de santé standards proposés par la CFE, ajustés à la situation familiale, solo ou famille, des clients.
Elle propose une prise en charge (selon le tableau des garanties) de tous les soins liés au Covid-19, en ville ou à l'hôpital : consultations médicales, examens, hospitalisation, réanimation.
Le contrat, qui couvre le client sur une période de 6 mois, est ouvert à la souscription du 8 avril au 1er juin 2020.
Le délai de carence est fixé à 21 jours, sans critère d'âge ou d'état de santé.

V. Droit du travail

Temps et revenus du travail

Section mise à jour le 10 avril 2020

Sommaire

Congés payés

V.1- L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés ?
V.2- L'employeur peut-il modifier les dates de congés payés d'un salarié, initialement fixées ?
V.3 - L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés par anticipation ?
V.4 - Lorsque l'employeur modifie les dates de congés payés déjà fixées, dans quelles conditions peut-il refixer les dates de prise de ces congés unilatéralement ?
V.5 - L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés sans solde ?
V.6 - Est-il possible de remplacer la prise des congés payés par l'octroi d'une indemnité ? (nouvelle question)
V.7 - Quelle est la situation du salarié en congés payés lorsque l'entreprise entre dans une période d'activité partielle ? (nouvelle question)
V.8 - Quelle est la situation du salarié dont les dates de congés payés sont programmées avant que la période d'activité partielle de l'entreprise débute mais dont la prise intervient pendant cette période d'activité partielle ? (nouvelle question)
V.9 - En cas de congés payés pris au cours d'une période d'activité partielle, comment se calcule l'indemnité de congés payés (ICP) due au salarié ?
V.10 - Quelles sont les sommes à prendre en compte dans l'assiette de calcul du maintien de salaire servant à calculer l'indemnité d'activité partielle ?

Congés pour évènements de famille

V. 11 - Le salarié en activité partielle peut-il bénéficier de congés pour évènements de famille ?

RTT

V.12 - L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de réduction du temps de travail (JRTT) ?
V. 13 - Des JRTT peuvent-ils être positionnés pendant la période d'activité partielle ?
V. 14 -Les salariés placés en activité partielle continuent-ils d'acquérir des JRTT ?
V.15 - Que peut faire un employeur qui décompte le temps de travail de ses salariés sur une période supérieure à la semaine ?

Astreinte

V.16 - Est-il possible de mettre en astreinte un salarié pendant une période d'activité partielle ? Si oui, quels sont les impacts en termes de rémunération ?

Récupération des heures perdues

V. 17 - En cas d'absence individuelle d'un salarié est-il possible de recourir à la récupération des heures perdues de travail ?

V. 18 - En cas de fermeture d'un atelier, d'un service ou de l'entreprise, est-il possible de recourir à la récupération des heures perdues de travail ?

Heures supplémentaires

V. 19 - En cas d'activité partielle, les heures supplémentaires ouvrent-elles droit à indemnisation par l'État ?

V. 20 - En cas d'activité partielle, les heures supplémentaires doivent-elles être rémunérées par l'employeur ?

Déplacements

V. 21 - Quels sont les impacts en termes de rémunération lorsque le salarié, qui était en congés payés à l'étranger, est empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?

V. 22 - Quels sont les impacts en termes de rémunération lorsque le salarié, qui était en déplacement professionnel à l'étranger, est empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?

Période de confinement

V. 23 - Le salarié, dont les fonctions ne lui permettent pas de télétravailler, peut-il se déplacer pour se rendre à son lieu de travail ? Si oui, à quelles conditions ?

V. 24 - Le salarié en télétravail peut-il se rendre sur son lieu de travail ? Si oui, sous quelles conditions ?

V. 25 - Est-il possible d'envoyer un salarié en déplacement professionnel ?

Jours fériés

V. 26 - En cas d'activité partielle, les jours fériés normalement travaillés sont-ils indemnisés ?

V. 27 - En cas d'activité partielle, quel est le régime applicable aux jours fériés habituellement chômés ?

V. 28 - Est-il possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité ?

Congés payés

V.1- L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés ?

Dans le cadre de son pouvoir de direction, et en toutes circonstances, l'employeur peut, à l'intérieur de la période de prise, imposer aux salariés la prise de congés payés acquis. Cependant, les dates de prise des congés doivent être fixées dans le respect d'un délai d'un mois en cas de prise par roulement, et de deux mois en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'entité de travail.

Face à un risque d'épidémie liée au coronavirus, où il faut agir vite, le respect de ces délais rend la mesure de fixation des dates de congés inefficace.

En pratique :

L'entreprise qui doit faire face à un risque d'épidémie peut recourir à la fixation des congés payés sans respecter les délais applicables, à condition de recueillir **l'accord du salarié**, accord qu'il convient de formaliser par écrit.

Pour aller plus loin :

Lorsque les congés payés sont attribués par roulement, la fixation des dates de congés doit se faire dans le respect d'un délai d'un mois avant la date de départ en congés payés (article D. 3141-6 du Code du travail).

Par ailleurs, l'employeur peut également attribuer les congés par fermeture. La fermeture de l'entreprise consiste à attribuer les congés des salariés de manière simultanée et collective. L'employeur a la maîtrise des dates de fermeture. Toutefois, il est tenu de procéder à l'information des salariés sur les dates de fermeture au moins 2 mois avant la date prévue pour le début de la fermeture. La fermeture de l'entreprise du fait de l'existence du Coronavirus ne pourra se faire que dans ces conditions.

V.2- L'employeur peut-il modifier les dates de congés payés d'un salarié, initialement fixées ?

Les dates de congés déjà fixées peuvent être modifiées au moins un mois avant la date de départ prévue (article L. 3141-16 du Code du travail), sauf circonstances exceptionnelles.

Face à un risque d'épidémie liée au coronavirus, où il faut agir vite, le respect de ces délais rend la mesure de modification des dates de congés inefficace.

En pratique :

Si l'employeur veut modifier des dates de congés déjà fixées, il convient de recueillir l'accord du salarié afin de ne pas avoir à respecter le délai d'un mois.

En l'absence d'accord du salarié, si le risque de contamination est certain, l'employeur peut évoquer l'existence de circonstances exceptionnelles afin de modifier unilatéralement les dates de congés moins d'un mois avant la date de départ en congés payés (questions n° 1, 4, 5, 21 et 25 du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail).

Pour aller plus loin :

Pour modifier des dates de départ en congés préalablement fixées, seule l'existence de « circonstances exceptionnelles » peut permettre à l'employeur de modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (article L. 3141-16 du Code du travail).

Même si elle ne définit pas précisément la notion de « circonstances exceptionnelles », la jurisprudence exige l'existence de difficultés économiques, ou, au moins, de nécessités de service particulièrement contraignantes pour reconnaître l'existence de circonstances exceptionnelles.

La qualification de circonstances exceptionnelles a notamment été retenue dans une situation où les dates de congé des salariés avaient été modifiées tardivement en raison de la proximité d'un jugement de redressement judiciaire de l'entreprise, alors que le personnel avait exprimé la volonté de permettre la continuité de l'entreprise (Cass. soc., 24 novembre 1998, n° 96-44038).

Aucune décision des tribunaux n'a été rendue concernant la notion de « circonstances exceptionnelles » appliquée à un risque d'épidémie. Pour autant, nous pouvons considérer que face au risque d'épidémie liée au coronavirus, les circonstances exceptionnelles sont caractérisées et devraient permettent à l'employeur de modifier les dates de congés moins d'un mois avant la date de départ en congés payés.

V.3 - L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés par anticipation ?

La prise de congés par anticipation nécessite l'accord préalable du salarié et de l'employeur, quelles que soient les circonstances.

Dans une telle hypothèse, l'accord des deux parties sera formalisé par écrit.

V.4 - Lorsque l'employeur modifie les dates de congés payés déjà fixées, dans quelles conditions peut-il refixer les dates de prise de ces congés unilatéralement ?

L'employeur peut modifier les dates de congés initialement fixées, qu'elles correspondent à des dates de congés pris par roulement ou par fermeture.

En principe, la modification doit se faire dans le respect d'un délai de prévenance d'un mois avant la date de départ initialement prévue, sauf circonstances exceptionnelles (art. L. 3141-16 du Code du travail).

Les risques d'épidémie liés au covid-19 sont des circonstances exceptionnelles qui permettent à l'employeur de modifier les dates de congés payés même moins d'un mois avant la date de début du congé initialement fixé.

En revanche, si l'employeur souhaite fixer unilatéralement de nouvelles dates de prise de ces congés payés, dont la date a été remise en cause, il doit :

- d'une part, respecter les délais de prévenance d'un mois, en cas de fixation des congés par roulement (art. 3141-6 CT), et de deux mois, en cas de fixation des congés par fermeture art. D. 3141-5 CT)
- d'autre part, respecter la période de prise à laquelle se rattachent les congés considérés. Si la période de prise n'est pas encore ouverte, la prise de congés payés par anticipation est possible sous conditions.

Ainsi, pour des congés initialement fixés au mois d'août, l'employeur peut dès aujourd'hui en modifier la date sans avoir à respecter un délai de prévenance d'un mois. S'il s'agit de congés acquis au titre de la période d'acquisition allant du 1er juin 2019 au 31 mai 2020, la nouvelle date de départ en congés payés fixée par l'employeur doit nécessairement respecter les délais de prévenance et être fixée à l'intérieur de la période de prise, laquelle ne commencera que le 1er mai 2020.

> ***Exemple***
>
> *L'employeur a fixé des congés collectifs par fermeture du 17 août au 31 août 2020.*
>
> *La période d'acquisition de ces congés payés est la période qui a débuté le 1er juin 2019 et qui va s'achever le 31 mai 2020.*
>
> *La période de prise commencera le 1er mai 2020 et se terminera le 31 octobre 2020, ou se poursuivra au-delà en fonction de la pratique de l'entreprise.*
>
> *Le 18 mars 2020, il souhaite modifier les dates de congés initialement fixées en août afin de pouvoir faire face à l'épidémie et à l'obligation de limiter les temps de trajets professionnels. Le respect du délai d'un mois pour modifier les dates ne pose pas de problème en l'espèce.*
>
> *S'il souhaite fixer de nouvelles dates de fermeture pour congés payés, compte tenu du délai d'information des salariés de deux mois à respecter, cette nouvelle date de départ ne pourra pas être positionnée avant le 18 mai 2020.*
>
> *Par contre, en cas de prise des congés par roulement, la nouvelle date de départ en congés peut intervenir dans un mois, soit le 18 avril. La période de prise ne débutant que le 1er mai, seuls des congés payés par anticipation sont envisageables. Dans cette hypothèse, il faudra nécessairement recueillir l'accord de chaque salarié concerné. Sans cet accord individuel, aucun congé ne peut être imposé par l'employeur avant l'ouverture de la période de prise.*

Pour aller plus loin :

La fermeture de l'entreprise consiste à attribuer les congés des salariés de manière simultanée et collective, de telle sorte que l'activité d'un atelier, d'un service, d'un établissement ou de l'entreprise entière est interrompue pendant la durée de ces congés.

S'agissant du délai de fixation des dates de congés payés en cas de fermeture, le Code du travail n'indique pas expressément que le délai à observer est un délai de deux mois.

Le Code du travail prévoit que l'information des salariés concernant la période de prise doit se faire deux mois avant le début de cette période.

Selon nous, ce même délai est applicable au délai de prévenance à respecter en cas de fermeture. Un arrêt rendu par la Cour de cassation le 11 mars 2020, s'inscrit en conformité avec notre analyse (Cass. soc., 11 mars 2020, n°18-25972).

S'agissant de la prise des congés payés par anticipation, en principe, le congé doit être pris exclusivement durant la période de prise des congés correspondant à la période de référence durant laquelle le salarié a acquis des droits. A chaque période de référence correspond une période de prise. Ainsi, les congés payés obéissent à un principe d'annualité. Cependant, de manière exceptionnelle, les congés peuvent être attribués par anticipation sur la période de prise fixée dans l'entreprise, cela nécessite un accord entre employeur et salarié.

Il s'agit ici de la prise des congés par anticipation sur la période de prise des congés et non sur le droit à congé lui-même. Le salarié, qui souhaite partir en congé, a déjà acquis suffisamment de droits à congé, mais la période de prise des congés payés n'est pas encore ouverte. .

Cette modalité de prise des congés peut permettre de faire face à une forte chute d'activité et ainsi éviter une période d'activité partielle, alors que la période de prise des congés n'est pas ouverte.

La loi précise que les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés payés, c'est-à-dire que le congé ne peut pas être pris en dehors de la période de prise (art. L. 3141-12 CT).

Ainsi, l'employeur ne peut imposer cette prise anticipée au salarié (Cass. soc., 7 novembre 1995, Jurisp. soc., n° 590, p. 13). La prise par anticipation est soumise à un accord entre l'employeur et le ou les salariés concernés.

V.5 - L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés sans solde ?

La prise de congés sans solde nécessite l'accord préalable du salarié et de l'employeur, quelles que soient les circonstances.

Dans une telle hypothèse, l'accord des deux parties sera formalisé par écrit.

V.6 - Est-il possible de remplacer la prise des congés payés par l'octroi d'une indemnité ? (nouvelle question)

Face à l'épidémie, du fait d'un manque de main d'œuvre ou des nécessités de production, certains employeurs se demandent s'il est possible de se mettre d'accord avec leurs salariés en vue qu'ils renoncent à des jours congés payés en contrepartie d'une indemnité compensatrice, voire même s'il est possible de leur imposer le rachat de jours de congés.

Cela n'est pas possible car les congés payés ne peuvent pas être monétisés. L'employeur a l'obligation de mettre le salarié en mesure de prendre effectivement les congés payés auxquels il a droit et cette période de crise sanitaire ne permet pas de déroger à cette règle d'ordre public.

Pour aller plus loin :

Cette règle d'ordre public conduit à ce que tout accord entre employeur et salarié qui aurait pour but de remplacer la prise du congé par une indemnité compensatrice doit être considéré comme **nul** (Circ. min., 21 août 1942 ; Cass. soc., 30 mai 1980 n° 78-41781). Il en est de même pour toute disposition d'une convention ou d'un accord collectif prévoyant le choix pour le salarié entre prise du congé et versement de l'indemnité de congés payés. A fortiori, l'employeur ne peut pas imposer le rachat des congés payés.

L'employeur qui ne respecte pas son obligation de donner effectivement le congé auquel chaque salarié a droit encourt trois types de sanctions :

– Il pourra être condamné au versement de **dommages et intérêts au profit du salarié** en raison du préjudice subi dans le cas où il ferait obstacle à la prise du congé (Cass. soc.,27 septembre 2006, 04-47431).

– Il est passible de **sanctions pénales**, à savoir une amende de 5e classe, qui pourra être infligée autant de fois qu'il y a de salariés dont le congé n'a pas été effectivement donné (art. R. 3143-1 du code du Travail), qu'il s'agisse d'ailleurs du congé principal ou de tout autre congé supplémentaire.

– Enfin, et plus rarement, l'employeur peut être condamné par le juge d'instance à verser des **dommages et intérêts au fonds de chômage** (art. D. 3141-2 du code du Travail). Cette action spécifique est introduite sur l'initiative du maire de la commune ou du préfet. Elle a pour objet de compenser le fait que l'employeur, ayant occupé sciemment un salarié pendant son congé, a privé un demandeur d'emploi d'un travail pour cette période.

Dans ces conditions, il est obligatoire d'attribuer les congés payés, sans possibilité de les monétiser. La seule exception à cette règle est l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail permettant le paiement des congés payés qui n'ont pu être pris du fait de la rupture du contrat de travail.

V.7 - Quelle est la situation du salarié en congés payés lorsque l'entreprise entre dans une période d'activité partielle ? (nouvelle question)

Les congés payés comme la période d'activité partielle (C. trav., L. 5122-1 CT) sont des suspensions du contrat de travail.

Il est de jurisprudence constante que la première cause de suspension du contrat de travail prévaut.

Ainsi, le salarié, qui était en congés payés avant que débute une période d'activité partielle dans son entreprise, reste en congés payés jusqu'à la fin de sa période de prise de congés. Sur toute cette période de prise de CP, il va donc percevoir son l'indemnité de congés payés.

A la fin de sa période de congés, si l'entreprise est toujours en activité partielle, le salarié sera également soumis au régime de l'activité partielle et perçevra dans ce cadre l'indemnité au titre de l'activité partielle.

V.8 - Quelle est la situation du salarié dont les dates de congés payés sont programmées avant que la période d'activité partielle de l'entreprise débute mais dont la prise intervient pendant cette période d'activité partielle ? (nouvelle question)

Les congés payés comme la période d'activité partielle (C. trav., L. 5122-1 CT) sont des suspensions du contrat de travail.

Il est de jurisprudence constante que la première cause de suspension du contrat de travail prévaut.

Ainsi, le salarié, dont l'entreprise a recours au régime d'activité partielle (AP) avec fermeture de l'entreprise, est considéré comme étant soumis à ce régime d'AP. Ses dates de congés payés programmées avant le début de la période d'AP sont donc par principe reportées.

Néanmoins, il semble possible à l'employeur de maintenir, avec l'accord du salarié, les dates de congés payés programmées. En effet, le salarié qui le souhaite peut bénéficier de congés payés pendant la période d'activité partielle afin de bénéficier d'une meilleure indemnisation à travers l'indemnité de congés payés qui sera alors versée au cours de la période de congé. L'ICP prend donc le relais de l'indemnité de l'activité partielle pendant les jours où le salarié est en congés payés (Cass. soc., 28 juin 2018, n° 17-11714).

Il convient de rappeler que dans une telle hypothèse, lorsque l'employeur formule sa demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle, il ne prend pas en compte les heures non travaillées au titre de la prise des congés payés. Les heures au cours desquelles le salarié a perçu son indemnité de congés payés n'ouvrent bien évidemment pas droit à l'indemnité AP.

V.9 - En cas de congés payés pris au cours d'une période d'activité partielle, comment se calcule l'indemnité de congés payés (ICP) due au salarié ?

L'indemnité de congés payés est calculée selon la méthode la plus favorable pour le salarié (art. L. 3121-24 CT), à savoir soit selon la règle du dixième, soit selon la règle du maintien de rémunération.

En pratique, à chaque période de prise de congé, l'ICP est versée selon le maintien de salaire et la comparaison avec le dixième se fait, en général, avant la prise de la dernière fraction de congés. Selon le montant le plus favorable issu de l'une de ces deux méthodes de calcul de l'ICP, un complément est à versé

au titre du dixième s'il est plus favorable que la somme des maintiens de salaires versés à chaque fraction de prise de congés.

De nombreuses entreprises sont actuellement en période d'activité partielle, ce qui a un impact immédiat sur la rémunération perçue par le salarié. Il convient de distinguer deux hypothèses : le cas de l'entreprise en réduction d'horaire et le cas de l'entreprise en cessation d'activité.

Dans l'hypothèse d'une entreprise en activité partielle avec réduction d'horaire, prenons l'exemple d'un salarié qui est en congés payés au cours d'une semaine où, du fait de l'activité partielle, il aurait dû accomplir 20 heures de travail effectif au lieu de 35 heures. Le calcul de l'ICP selon le maintien de salaire conduit à lui verser la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé au cours de cette semaine, à savoir une rémunération calculée sur la base de 20 heures de travail effectif. Au cours de cette semaine de congé, le salarié doit donc percevoir une ICP égale à la rémunération de 20 heures de travail effectif.

Dans l'hypothèse d'une cessation d'activité, prenons l'exemple d'un salarié qui est en congés payés au cours d'une semaine pendant laquelle l'entreprise est fermée du fait de l'activité partielle. Le calcul selon le maintien de salaire conduit à ne lui verser aucune ICP puisque sur cette semaine, s'il n'avait pas été en congés, il n'aurait perçu aucune rémunération au titre de son travail effectif du fait de la fermeture de l'entreprise pendant la période d'activité partielle.

Dans les deux hypothèses ci-dessus décrites, lors de la comparaison entre les deux méthodes de calcul de l'ICP, à savoir le maintien de salaire et la règle du dixième, si le calcul de l'ICP selon le dixième est plus favorable, l'employeur doit verser un complément d'ICP. Tel sera probablement le cas dans la seconde hypothèse précitée. C'est pourquoi, il conviendrait, au cours de la semaine de congé, de verser au salarié une indemnité de congés payés calculée selon la règle du dixième, laquelle devrait nécessairement être plus favorable.

Pour aller plus loin :

Le montant de l'indemnité de congés payés doit obligatoirement être calculé selon deux méthodes :
- La règle du dixième ;
- La règle du maintien de rémunération.

Après comparaison des résultats obtenus, l'indemnité de congés payés versée est celle dont le montant est le plus favorable au salarié (C. trav., L. 3141-24).

Le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième revient à diviser par dix la somme totale des rémunérations perçues par le salarié au cours de la période de référence (C. trav., L. 3141-24 I).

La règle du maintien de rémunération suppose de regarder la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (C. trav., L. 3141-24 II).

Or, l'activité partielle peut conduire soit à une réduction de l'horaire de travail, soit à une fermeture totale temporaire. Ainsi, il se peut que pendant l'activité partielle le salarié touche une rémunération moins importante, voire aucune rémunération. Il convient de préciser que l'indemnité perçue au titre de l'activité partielle n'est pas une rémunération au sens du droit du travail. Dès lors, le montant de cette indemnité ne peut pas servir de référence pour calculer un maintien de rémunération au titre de l'ICP. Il s'ensuit qu'en cas de congés payés au cours d'une période temporaire de fermeture au titre de l'activité partielle, le calcul de l'ICP selon la règle du maintien de rémunération est nécessairement moins favorable au salarié.

V.10 - Quelles sont les sommes à prendre en compte dans l'assiette de calcul du maintien de salaire servant à calculer l'indemnité d'activité partielle ?

L'article R. 5122-18 du Code du travail, par jeu de renvoi à l'article L. 3141-24 II du même code, prévoit que l'indemnité d'activité partielle se calcule selon la règle du maintien de salaire applicable pour calculer l'indemnité de congés payés.
La règle du maintien de salaire suppose de regarder la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (C. trav., L. 3141-24 II).

Dès lors, l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle calculée selon la règle du maintien comprend :

- le salaire de base ;
- la partie variable du salaire.

Il est impossible de savoir ce que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas pris de congé. C'est pourquoi, il est recommandé de faire une moyenne, sur les trois mois précédant la prise de congé, pour déterminer ce que le salarié aurait perçu au titre de la partie variable de son salaire s'il n'avait pas pris de congé.

- les compléments de salaire.

Il s'agit de tout complément de salaire versé en contrepartie du travail du salarié et dont le versement est suspendu en raison du congé payé. Seuls ces éléments de salaire doivent être intégrés dans l'assiette de congés payés calculée selon la règle du maintien.

Par exemple, une indemnité de travail de nuit dont le versement est suspendu pendant la période de congés payés est incluse dans l'assiette de congés payés calculée selon la règle du maintien (Cass. soc., 18 décembre 1996, JS n° 603, p. 100).

La circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 précise qu'en principe ne doivent pas être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle, le treizième mois, une prime d'assiduité ou une prime d'ancienneté. Il en est ainsi lorsque les sommes considérées sont versées forfaitairement, toutes périodes de congés et de travail confondues. Il convient donc d'appliquer la circulaire en fonction de chaque cas d'espèce. En effet, si le montant des sommes expressément visées dans la circulaire est réduit lorsque le salarié est en congés, cela signifie que ces sommes n'ont pas un caractère forfaitaire et doivent être incluses dans le calcul de l'indemnité.

En effet, il est de jurisprudence constante que les primes et indemnités versées en tant que complément de salaire, en contrepartie ou à l'occasion du travail, sont incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Tel est notamment le cas de la prime d'ancienneté lorsque son versement est suspendu pendant la période du congé (Cass. soc., 07 septembre 2017, n° 16-16643 ; Cass. soc., 30 mars 1995, n° 91-43640). C'est d'ailleurs ainsi que la prime d'ancienneté doit en principe être calculée dans la métallurgie, son montant devant varier en fonction du volume horaire de travail effectif du salarié.

Pour aller plus loin :

Aux termes de l'article R. 5122-18 du Code du travail, « le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail ».

L'article L. 3141-24 du Code du travail dispose que :
« I.- Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :
1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;
3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées

comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.
Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.
II.- Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.
Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction:
1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
2° De la durée du travail effectif de l'établissement.
III.- Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32 ».

Ainsi, selon nous, il résulte de ces deux textes que la règle applicable pour calculer l'indemnité d'activité partielle est celle du maintien de salaire pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Congés pour évènements de famille

V. 11 - Le salarié en activité partielle peut-il bénéficier de congés pour évènements de famille ?

Les congés pour évènement de famille (CEF) sont visés aux articles L. 3142-1 et suivants du Code du travail. Ils constituent des **autorisations exceptionnelles d'absence, dont le salarié peut se prévaloir de plein droit, afin de pouvoir participer à des évènements personnels et familiaux**, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister aux cérémonies qui accompagnent l'évènement considéré. Le nombre de jours de CEF pour chaque évènement est au minimum égal au nombre de jours prévu par la loi. Les conventions et les accords collectifs peuvent prévoir, de manière plus favorable, un nombre de jours supérieur.

S'agissant de la rémunération à verser au titre du CEF, le Code du travail dispose qu'ils « n'entrainent pas de réduction de la rémunération » (art. L. 3142-2 du Code du travail).

Dans la mesure où le congé pour évènement de famille constitue une autorisation d'absence, deux hypothèses sont à distinguer : l'hypothèse où l'activité partielle est mise en œuvre par réduction de l'horaire journalier, et celle où l'activité partielle est mise en œuvre par cessation totale d'activité journalière.

Dans la première hypothèse, l'entreprise a recours à l'activité partielle par **réduction de l'horaire journalier**. Dans cette situation, le salarié continue à travailler sur un nombre d'heures réduit. Si un évènement de famille survient pendant cette période d'activité partielle avec réduction d'horaire, la demande du salarié à s'absenter au titre d'un évènement de famille est justifiée : cette autorisation d'absence pour CEF lui permettra de s'absenter à ce titre, au cours des heures où il aurait dû travailler dans le cadre de l'horaire réduit.

La rémunération à verser au salarié qui s'absente au titre du CEF pris au cours d'une période d'activité partielle avec horaire réduit est celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Seules les heures qui auraient été effectivement travaillées dans le cadre de l'activité partielle avec réduction d'horaire doivent donc donner lieu à maintien de salaire. Les heures non travaillées de par l'activité partielle doivent en revanche être indemnisées au titre dudit régime d'activité partielle.

> ***Exemple n° 1 :***
>
> *Un salarié est placé en activité partielle par réduction de son horaire journalier. En principe, son horaire normal est : 8 h – 12 h / 14 h – 17 h.*
>
> *Du fait de la mesure d'activité partielle, son horaire journalier est réduit, les 3 heures normalement accomplies entre 14 h et 17 h sont chômées et indemnisées dans le cadre de ce régime d'activité partielle.*

Si le salarié s'absente au titre d'un CEF, le mercredi par exemple.

Il doit percevoir, d'une part, de l'employeur un maintien de son salaire habituel pour les 4 heures normalement travaillées entre 8 heures et 12 heures, au cours desquelles il est autorisé à s'absenter au titre de son CEF.

Et, d'autre part, il doit percevoir l'allocation d'activité partielle pour les 3 heures chômées entre 14 h et 17 h au titre de l'activité partielle.

Exemple n° 2 :

Un salarié est placé en activité partielle par réduction de son horaire hebdomadaire.

En principe, son horaire hebdomadaire est de 35 heures réparties comme suit : 8 h – 12 h / 14 h – 17 h du lundi au vendredi.

Du fait de la mesure d'activité partielle, son horaire hebdomadaire est réduit, de manière à chômer jeudi et vendredi, les salariés continuant donc à travailler du lundi au mercredi, selon leur horaire journalier habituel (8h-12h et 14h-17h). Les heures habituellement accomplies le jeudi et vendredi sont donc chômées et indemnisées au titre de l'activité partielle.

Si le salarié s'absente au titre d'un CEF le mercredi, il doit percevoir de l'employeur un maintien de son salaire habituel pour les 7 heures qui doivent être normalement travaillées, mais au cours desquelles il est autorisé à s'absenter au titre de son CEF.

En revanche, si l'évènement survient le vendredi, le salarié n'est pas fondé à demander à s'absenter au titre d'un CEF. En effet, il n'y a pas lieu d'autoriser un salarié à s'absenter un jour où il n'aurait pas dû travailler, en l'espèce le vendredi. Le jeudi et le vendredi restent des journées indemnisées dans le cadre de l'activité partielle. En revanche, comme dans cet exemple, le CEF coïncidant avec un jour non travaillé, peut être reporté dans un délai raisonnable (cf ci-dessous), et notamment la semaine qui suit, de manière à le faire coïncider avec un lundi, ou un mardi ou un mercredi qui sont, dans notre exemple, des jours travaillés.

La seconde hypothèse concerne le cas où des **journées sont entièrement chômées au titre de l'activité partielle**. Si un évènement de famille survient pendant cette période, le salarié ne peut pas bénéficier d'une autorisation d'absence. En effet, celle-ci-serait sans objet dans la mesure où le contrat de travail est déjà suspendu en raison de l'activité partielle. En pratique, le salarié pourra participer à l'évènement, tout en bénéficiant de l'allocation d'activité partielle.

En revanche, si le salarié reprend le travail dans un délai raisonnable suivant la survenance de l'évènement ouvrant droit à CEF, il pourra bénéficier du congé correspondant à son retour dans l'entreprise. Celui-ci sera indemnisé sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Exemple :

Un salarié est placé en activité partielle par cessation totale d'activité pendant 6 mois.

Au cours de la première semaine d'activité partielle, son conjoint décède. Cela lui ouvre droit, en principe, à 3 jours de congés pour évènement de famille.

Or, du fait de la mesure d'activité partielle le contrat de travail est déjà suspendu pour 6 mois. Il ne peut donc prétendre à une autorisation d'absence, ni pendant la période d'activité partielle dans la mesure où le contrat de travail est suspendu, ni à son retour dans l'entreprise près de 6 mois après la survenance de l'évènement, ce délai ne semblant pas être considéré comme un délai raisonnable.

Pour aller plus loin :

Au regard de l'objet des congés pour évènements de famille, une première interprétation conduisait à retenir que le jour d'autorisation d'absence accordé à un salarié à l'occasion de certains évènements familiaux devait être pris le jour même de l'évènement le justifiant (Cass. soc., 19 mars 1997, n° 95-44097 ; Cass. soc., 11 octobre 1994, n° 93-42310).

La Chambre sociale a par la suite adopté une position plus souple aux termes de laquelle le congé familial, quel qu'il soit, doit coïncider avec l'évènement familial ou du moins se situer dans la courte période qui l'entoure et être en liaison directe avec l'évènement. Le Code du travail ne fixe pas dans le temps une date précise de prise, mais l'employeur doit retenir une période qui doit être raisonnable durant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé (Cass. soc., 16 décembre 1998, pourvoi n° 96-43323). La durée de ce délai n'est pas précisée par la jurisprudence, elle est donc laissée à l'appréciation de l'employeur et doit être déterminée au regard de la situation de fait.

RTT

V.12 - L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de réduction du temps de travail (JRTT) ?

Les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (JRTT) sont fixées par la source juridique qui a institué les JRTT.

En pratique :

Seuls des JRTT dont la date de prise est à l'initiative de l'employeur peuvent être imposés au salarié, sous réserve du respect du délai de prévenance prévu à cet effet.

Quelles que soient les règles de prises fixées (délai de prévenance, jours à l'initiative de l'employeur ou du salarié, …), il est possible de passer outre ces règles avec l'accord du salarié, accord qu'il convient, de préférence, de formaliser par écrit.

Pour aller plus loin :

Sur l'initiative de la prise des JRTT, dans de nombreux cas, la source juridique instituant le régime des JRTT prévoit qu'au moins une partie des RTT est laissée à l'initiative de l'employeur. Celui-ci pourra donc imposer la prise individuelle ou collective de ces jours de repos.

Si au moins une partie des JRTT est à l'initiative du salarié, il sera nécessaire de recueillir son accord pour prévoir la prise de ces jours. Dans le cas contraire, il ne sera pas possible de lui en imposer la prise. Une modification de la source juridique instituant les RTT reste envisageable, sous réserve de parvenir à la conclusion d'un avenant de révision s'il s'agit d'un accord collectif ou de dénoncer l'usage ou la décision unilatérale instituant les modalités de prise des RTT dans le respect des règles de la dénonciation.

Par ailleurs, les JRTT obéissent à deux types de modalités d'acquisition : ils sont acquis soit de manière forfaitaire (auquel cas un certain nombre de jours de repos est accordé aux salariés en début d'année), soit de manière acquisitive (auquel cas les jours de repos s'acquièrent en fonction du temps de travail accompli). Dans cette dernière hypothèse, seule la prise des JRTT ayant déjà été acquis pourra être imposée aux salariés.

V. 13 - Des JRTT peuvent-ils être positionnés pendant la période d'activité partielle ?

Pendant une période d'activité partielle, l'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour fixer des jours de RTT.

Par ailleurs, l'employeur peut également imposer la prise de JRTT pendant la période d'activité partielle, ces jours de repos sont alors à déduire du nombre de jours chômés à indemniser au titre de l'activité partielle.

Il convient toutefois d'opérer une distinction entre les JRTT octroyés selon la logique forfaitaire et ceux octroyés selon la logique acquisitive.

La logique forfaitaire conduit à donner au salarié en début d'année un certain nombre de JRTT. La fixation de ces jours de repos ne pose pas de difficulté particulière.

En revanche, lorsque les JRTT sont attribués au salarié selon la logique acquisitive, c'est-à-dire en fonction du nombre d'heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de référence sur la base de laquelle la rémunération est lissée, seuls les JRTT qui ont été réellement acquis peuvent être positionnés au cours d'une période d'activité partielle.

Dans tous les cas, que la méthode de détermination du nombre de JRTT à attribuer soit forfaitaire ou acquisitive, ces jours ont vocation à réduire effectivement l'horaire de travail des salariés, et doivent donc être positionnés de manière à réduire effectivement l'horaire de travail. Contrairement à un jour de congés payés ou à un jour de CEF qui n'a pas de valeur horaire, un JRTT a une valeur horaire : si cette valeur est de 7,80 heures, ledit JRTT doit être positionné de manière à ce que le salarié ne travaille pas pendant 7,80 heures.

V. 14 -Les salariés placés en activité partielle continuent-ils d'acquérir des JRTT ?

Contrairement aux congés payés, le régime des JRTT n'est pas prévu par le Code du travail. En effet, l'article R. 5122-11 du Code du travail prévoit que les heures chômées au titre de l'activité partielle sont prises en compte pour l'acquisition des congés payés.

Qu'en est-il pour les JRTT ?

Il convient d'opérer une distinction entre les JRTT octroyés selon la logique forfaitaire et ceux octroyés selon la logique acquisitive.

La logique forfaitaire conduit à attribuer au salarié en début d'année un nombre de JRTT suffisant pour réduire l'horaire moyen hebdomadaire au niveau souhaité. L'intégralité des JRTT étant acquis en début d'année, il semble difficile de proratiser le nombre de JRTT à octroyer au salarié du fait de la période d'activité partielle.

En revanche, lorsque les JRTT sont donnés au salarié selon la logique acquisitive, c'est-à-dire selon le nombre de jours travaillés en cas de forfait jours ou d'heures de travail accomplies en cas de décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, il convient de proratiser le nombre de JRTT octroyés au salarié en raison de la période d'activité partielle. En effet, la période d'activité partielle est une cause de suspension du contrat de travail. Les heures de travail chômées ne sont donc pas du temps de travail effectif (C. trav., L. 5122-1). Les JRTT étant octroyés au salarié pour que ce dernier ne dépasse pas, par exemple, le seuil de 218 jours s'il est en forfait jours ou une moyenne de durée de travail sur l'année ou le mois en cas de décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, ne pas proratiser les JRTT serait contraire à leur finalité. Cependant, cette réduction du nombre de JRTT doit être strictement proportionnelle au temps non travaillé.

Il est à noter que peu important la logique d'octroi des JRTT, acquisitive ou forfaitaire, la prise de JRTT pendant une période d'activité partielle est possible.

V.15 - Que peut faire un employeur qui décompte le temps de travail de ses salariés sur une période supérieure à la semaine ?

Les employeurs qui ont déjà recours à une organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine peuvent modifier la répartition et la durée du temps de travail prévue, sous réserve de respecter les modalités de communication et de modification de la répartition et de la durée du temps de travail fixées par l'accord collectif ou la décision unilatérale instituant ce mode de décompte du temps de travail.

Pour ceux qui ont un accord collectif prévoyant un décompte annuel et la possibilité d'interrompre ce décompte du temps de travail, il convient de recourir à cette faculté si l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de poursuivre son activité de manière à avoir suffisamment de périodes hautes pour compenser les périodes basses de manière à respecter l'horaire moyen hebdomadaire applicable.

Pour aller plus loin :

Pour les entreprises qui appliquent la modulation annuelle du temps de travail visée à l'article 8 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, il est possible de modifier les horaires de travail non prévus par la programmation indicative, dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit notamment en cas de contrainte d'ordre social, telle qu'un risque d'épidémie, sous réserve de verser la contrepartie prévue à l'article 8.6 de l'accord précité.

Pour ces entreprises qui appliquent la modulation de l'article 8 de l'accord de national précité, la possibilité d'interrompre la modulation d'horaire est expréssement prévue à l'article 8.10.1 de l'accord. Il convient donc, le cas échéant, de se référer à cet article et aux modalités d'interruption prévues pour cesser le décompte annuel jusqu'à la fin de l'année 2020. Sur tout cette période restante à courir, suite à l'intérruption du décompte annuel, le temps de travail sera décompté selon la règle de principe, sur la semaine.

Astreinte

V.16 - Est-il possible de mettre en astreinte un salarié pendant une période d'activité partielle ? Si oui, quels sont les impacts en termes de rémunération ?

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié a l'obligation d'être disponible afin de pouvoir, si besoin, intervenir et accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le temps d'astreinte n'est du temps de travail effectif. Seul le temps d'intervention au cours d'une astreinte correspond à du temps de travail effectif (C. trav., L. 3121-10).

La période d'activité partielle est une cause de suspension du contrat de travail. Ainsi, les heures de travail chômées ne sont pas du temps de travail effectif (C. trav., L. 5122-1).

Dès lors, il semble possible de mettre en astreinte un salarié pendant une période d'activité partielle, peu important qu'il s'agisse d'une réduction d'horaire ou d'une fermeture totale temporaire de l'entreprise.

Au titre des heures chômées pendant l'activité partielle, le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle (C. trav., R. 5122-18).

En cas d'intervention au cours de l'astreinte qui s'accomplit pendant une période d'activité partielle, le temps d'intervention est du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel (C. trav., L. 3121-10).

C'est pourquoi, le temps d'intervention doit être déduit du volume des heures chômées, ce qui a pour conséquence de réduire l'indemnisation perçue par le salarié au titre de l'activité partielle.

Pour aller plus loin :

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié ne se trouve ni « sur son lieu de travail », ni « à la disposition permanente et immédiate de l'employeur » (C. trav., L. 3121-9).

L'astreinte est donc une période qui coïncide nécessairement avec une période de temps non travaillée par le salarié.

En pratique, elle est souvent positionnée sur le temps de repos quotidien ou hebdomadaire du salarié.

La loi ne précise pas expressément les jours au cours desquels le salarié peut être placé en situation d'astreinte.

Toutefois, selon nous, il est possible de positionner une astreinte sur des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail, tels que des jours de repos hebdomadaires supplémentaires, des jours fériés chômés et des jours de réduction du temps de travail.

De même, il nous semble possible de mettre en astreinte un salarié dont l'entreprise est en activité partielle, que cette activité partielle se traduise par une réduction d'horaire ou une fermeture totale temporaire de l'entreprise. En effet, la période d'activité partielle est une cause de suspension du contrat de travail qui découle de la baisse, voire de la quasi-absence d'activité pour l'entreprise. Elle n'a donc pas la même finalité qu'une période de congés payés.

Pour rappel, la finalité des congés payés étant de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs (CJUE 21 juin 2012, C-78/11), il n'est pas possible, selon nous, de mettre en astreinte un salarié pendant une période de congés payés.

Récupération des heures perdues

V. 17 - En cas d'absence individuelle d'un salarié est-il possible de recourir à la récupération des heures perdues de travail ?

Le droit de recourir à la récupération d'heures perdues suppose une interruption collective du travail conduisant à une réduction d'horaire en dessous de la durée légale de travail pour l'un des motifs énumérés à l'article L. 3121-50 du Code du travail, lesquels sont limitatifs.

L'absence individuelle d'un salarié, telle que la maladie, ne constitue donc pas un motif licite de récupération (Cass. soc., 16 mai 2018, n° 17-11202).

Dès lors, l'employeur ayant dispensé d'activité un salarié d'un commun accord ou unilatéralement, du fait du risque d'épidémie du COVID-19, ne peut pas recourir au régime de la récupération et, de ce fait, il ne peut pas exiger que son salarié récupère les heures perdues de travail.

Il en est de même si le salarié est empêché de rejoindre son lieu de travail du fait d'une mise en quarantaine dans un pays étranger dans lequel il s'était rendu au titre d'un déplacement professionnel ou de ses congés payés.

Pour aller plus loin :

Le dispositif des heures perdues est prévu à l'article L. 3121-50 du Code du travail. Cette disposition est d'ordre public. Il est donc impossible de déroger aux motifs de recours à la récupération tels que visés à l'article précité.

Les heures de récupération correspondent à des heures normales de travail réalisées en vue de récupérer des heures de travail non effectuées. Les heures de travail qui seront ainsi récupérées et effectuées au-delà de la durée légale de travail ne constituent pas des heures supplémentaires.

Concernant les heures de travail pouvant être récupérées, il s'agit des heures de travail perdues du fait d'une interruption collective de travail conduisant à une réduction d'horaire en dessous de la durée légale de travail. En effet, les heures supplémentaires réalisées au-delà de 35 heures par semaine ne sont pas récupérables. Il en est de même des heures de travail dépendant d'une durée conventionnelle de travail fixée au-delà de 35 heures.

Les modalités de récupération des heures perdues peuvent être fixées par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord ou une convention de branche (article L. 3121-51 du Code du travail).

À défaut d'accord collectif, les limites et les modalités du report des heures perdues du fait de la récupération sont celles fixées par décret (articles L. 3121-52 et R. 3121-31 et suivants du Code du travail).

La branche de la métallurgie ne prévoyant pas de dispositions conventionnelles sur les heures de récupération, il convient dès lors de se reporter aux dispositions légales et réglementaires supplétives pour appliquer ce dispositif.

V. 18 - En cas de fermeture d'un atelier, d'un service ou de l'entreprise, est-il possible de recourir à la récupération des heures perdues de travail ?

Le droit de recourir à la récupération d'heures perdues suppose une interruption collective du travail conduisant à une réduction d'horaire en dessous de la durée légale de travail pour l'un des motifs énumérés à l'article L. 3121-50 du Code du travail, lesquels sont limitatifs.

Parmi les motifs limitatifs permettant le recours à la récupération figurent la cause accidentelle et la force majeure.

Selon nous, la cause accidentelle est une notion suffisamment large pour englober l'hypothèse du risque épidémique lié au COVID-19. Ainsi, il semble que l'employeur devant fermer un atelier, un service ou son entreprise, afin de prévenir le risque de contamination ou diminuer celui-ci, pourrait invoquer la cause accidentelle pour faire récupérer à ses salariés les heures perdues de travail.

Par ailleurs, le ministère de l'Economie et des Finances considère le COVID-19 comme un cas de force majeure exonérant les entreprises de pénalités en cas de retards lors de l'exécution des marchés publics d'Etat. La notion de force majeure telle que définie par le Code civil (voir ci-dessous) ayant un caractère d'unicité, elle devrait s'appliquer à l'identique en droit du travail. À ce titre, il nous semble que le risque épidémique pourrait également constituer un cas de force majeure dans le cadre de la relation contractuelle qui lie un employeur à ses salariés. Le COVID-19, pouvant constituer ainsi un cas de force majeure, permettrait à l'employeur, qui ferme un atelier, un service ou son entreprise pour prévenir le risque de contamination ou diminuer celui-ci, de recourir à la récupération des heures perdues de travail.

Toutefois, la force majeure étant strictement appréciée par la jurisprudence, laquelle n'est pas tenue par l'appréciation des pouvoirs publics, il semble plus opportun pour l'employeur de se fonder sur la cause accidentelle que la force majeure pour recourir à la récupération des heures perdues de travail.

Pour aller plus loin :

La loi ne définit pas les évènements qui constituent une cause accidentelle ou un cas de force majeure. La circulaire DRT 94-4 du 21 avril 1994, en son point 4.1, précise que peuvent notamment être considérés comme tels une interruption de la force motrice, les pénuries de matière première, les sinistres ou encore les difficultés collectives en matière de moyens de transports.

La notion de force majeure est une notion civiliste qui renvoie à un évènement échappant au contrôle de l'employeur, qui ne peut être raisonnablement prévu, dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées et empêchant l'accomplissement du travail dans des conditions normales (article 1218 du Code civil pour une définition de la force majeure en matière contractuelle).

La cause accidentelle peut se définir comme un évènement fortuit qui entraîne des dommages.

Heures supplémentaires

V. 19 - En cas d'activité partielle, les heures supplémentaires ouvrent-elles droit à indemnisation par l'État ?

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, dans la limite de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État (art. R. 5122-19 CT).

Les heures qui auraient pu être accomplies au-delà de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective conventionnelle du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'État de l'allocation d'activité partielle (circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle).

Faisant application des règles susmentionnées, la Cour de cassation retient que « les heures supplémentaires, soit les heures supérieures à la durée légale, ne donnent pas lieu à indemnisation au titre du chômage partiel » (Cass. soc 28 octobre 2008, n° 07-40865).

Aucune distinction n'est à opérer selon qu'il s'agisse d'heures supplémentaires structurelles (c'est-à-dire celles comprises dans l'horaire habituel du salarié soit en vertu de son contrat de travail soit en application de l'horaire collectif) ou d'heures supplémentaires conjoncturelles (c'est-à-dire celles accomplies ponctuellement en fonction du besoin).

A noter : Si les salariés sont soumis à un forfait en heures, ce sont les heures supplémentaires excédant la durée moyenne de 35 heures qui ne seront pas indemnisées.

V. 20 - En cas d'activité partielle, les heures supplémentaires doivent-elles être rémunérées par l'employeur ?

Durant les heures chômées au titre de l'activité partielle, le contrat de travail est suspendu (art. L. 5122-1 CT). Cette suspension du contrat de travail suspend l'obligation de l'employeur de verser le salaire convenu.

La circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle précise que l'employeur n'est pas tenu d'indemniser les salariés du fait du chômage des heures supplémentaires qui auraient pu être accomplies.

Il en résulte que les heures supplémentaires, accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ou de leur prévision au contrat de travail ne doivent pas être payées au regard du salaire convenu, sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

Aucune distinction n'est à opérer selon qu'il s'agisse d'heures supplémentaires structurelles (c'est-à-dire prévues au contrat de travail ou accomplies en application de l'horaire collectif) ou d'heures supplémentaires conjoncturelles.

A noter : Si les salariés sont soumis à un forfait en heures, ce sont les heures supplémentaires excédant la durée moyenne de 35 heures qui ne seront pas rémunérées.

Déplacements

V. 21 - Quels sont les impacts en termes de rémunération lorsque le salarié, qui était en congés payés à l'étranger, est empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?

Compte tenu des circonstances, il ne peut qu'être recommandé aux entreprises de rechercher des solutions consensuelles qui évitent aux salariés une perte de salaire.

Dès lors, il est recommandé aux employeurs de proposer aux salariés le télétravail, si ces derniers sont en capacité de le faire. Il est également possible de leur proposer de prendre des congés payés ou des jours de réduction du temps de travail. Enfin, l'employeur peut aussi déplacer les dates de prise des congés payés déjà fixés afin de leur en imposer la prise, en respectant les délais de fixation applicables (1 mois ou 2 mois selon l'hypothèse), sauf accord exprès du salarié permettant de déroger aux délais.

En l'absence de solution alternative et consensuelle, au regard des circonstances exceptionnelles, il semble possible pour les employeurs de dispenser unilatéralement d'activité les salariés sans maintien de la rémunération. En effet, le fait que les salariés ne puissent pas rejoindre leur lieu habituel de travail à l'issue de leurs congés payés est indépendant de leur volonté, mais aussi de la volonté de l'employeur, qui ne peut pas maintenir une rémunération sans l'accomplissement d'une prestation de travail par les salariés.

V. 22 - Quels sont les impacts en termes de rémunération lorsque le salarié, qui était en déplacement professionnel à l'étranger, est empêché de rejoindre son lieu habituel de travail ?

Compte tenu des circonstances, il ne peut qu'être recommandé aux entreprises de rechercher des solutions consensuelles qui évitent aux salariés une perte de salaire, notamment pour les salariés envoyés en déplacement professionnel à la demande de l'employeur.

Dès lors, il est recommandé aux employeurs de proposer aux salariés le télétravail, si ces derniers sont en capacité de le faire. Il est également possible de leur proposer de prendre des congés payés ou des jours de réduction du temps de travail. Enfin, l'employeur peut aussi déplacer les dates de prise des congés payés déjà fixés afin de leur en imposer la prise, en respectant les délais de fixation applicables (1 mois ou 2 mois selon l'hypothèse), sauf accord exprès du salarié permettant de déroger aux délais.

En l'absence de solution alternative et consensuelle, pour ces salariés seule la dispense d'activité avec maintien de la rémunération et prise en charge des frais, notamment d'hôtellerie et de restauration, nous semble envisageable. En effet, le fait que les salariés ne puissent pas rejoindre leur lieu habituel de travail à l'issue de leur déplacement professionnel est certes indépendant de la volonté de l'employeur, toutefois, ces salariés étant en déplacement professionnel à l'initiative de l'employeur, il est socialement difficile de ne pas leur verser leur rémunération pour les jours suivants la fin de leur mission au cours desquels ils ont dû rester sur place.

Période de confinement

V. 23 - Le salarié, dont les fonctions ne lui permettent pas de télétravailler, peut-il se déplacer pour se rendre à son lieu de travail ? Si oui, à quelles conditions ?

Conformément à l'article 3 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, entré en vigueur le 24 mars 2020, les déplacements hors du domicile sont interdits jusqu'au 31 mars 2020.

Toutefois, l'article 3 I du décret précité liste cinq motifs permettant un déplacement en dehors du domicile. Parmi ces motifs figurent :
- les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle ;
- et les déplacements professionnels insusceptibles d'être différés.

L'article 3 II du décret précité indique que pour se prévaloir de l'un de ces motifs dérogatoires, les personnes doivent se munir, lors de leurs déplacements d'un document qui atteste que les déplacements considérés entrent dans le champ de l'un de ses motifs dérogatoires.

Ainsi, chaque salarié qui devait se rendre sur son lieu de travail ou en déplacement professionnel devait obligatoirement présenter une attestation sur honneur, sur la base du modèle publié sur le site du Gouvernement, ainsi qu'un justificatif de déplacement fourni par l'employeur, là encore selon le modèle mis en ligne sur le site du Gouvernement.

Cependant, le 23 mars 2020, un nouveau modèle de justificatif de déplacement a été publié sur le site du Gouvernement (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus). A présent, le salarié qui doit se rendre sur leur lieu de travail ou en déplacement professionnel doit uniquement présenter le justificatif fourni par l'employeur. L'attestation sur honneur n'est plus nécessaire.

Il est toujours indiqué dans ce modèle que ledit justificatif doit être remis par l'employeur à son salarié lorsque ses déplacements entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle sont :
- Indispensables à l'exercice de cette activité qui ne peut être organisée sous forme de télétravail.
- Ou lorsque ces déplacements ne peuvent pas être différés.

Le nouveau modèle de justificatif de déplacement précise toutefois la durée de validité du justificatif. Dès lors, il n'est pas nécessaire aux employeurs de fournir chaque jour à leur salarié un nouveau justificatif. La durée de validité est déterminée par l'employeur et doit tenir compte de l'organisation du travail mis en place par l'employeur (rotation du personnel par exemple) et des périodes de congés payés ou de repos.

V. 24 - Le salarié en télétravail peut-il se rendre sur son lieu de travail ? Si oui, sous quelles conditions ?

Conformément à l'article 3 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, entré en vigueur le 24 mars 2020, les déplacements hors du domicile sont interdits jusqu'au 31 mars 2020.

Toutefois, l'article 3 I du décret précité liste cinq motifs permettant un déplacement en dehors du domicile. Parmi ces motifs figurent :
- les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle ;
- et les déplacements professionnels insusceptibles d'être différés.

L'article 3 II du décret précité indique que pour se prévaloir de l'un de ces motifs dérogatoires, les personnes doivent se munir, lors de leurs déplacements d'un document qui atteste que les déplacements considérés entrent dans le champ de l'un de ses motifs dérogatoires.

Ainsi, chaque salarié qui devait se rendre sur son lieu de travail ou en déplacement professionnel devait obligatoirement présenter une attestation sur honneur, sur la base du modèle publié sur le site du Gouvernement, ainsi qu'un justificatif de déplacement fourni par l'employeur, là encore selon le modèle mis en ligne sur le site du Gouvernement.

Cependant, le 23 mars 2020, un nouveau modèle de justificatif de déplacement a été publié sur le site du Gouvernement (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus). A présent, le salarié qui doit se rendre sur leur lieu de travail ou en déplacement professionnel doit uniquement présenter le justificatif fourni par l'employeur. L'attestation sur honneur n'est plus nécessaire.

Le nouveau modèle de justificatif de déplacement précise la durée de validité du justificatif. Dès lors, il n'est pas nécessaire aux employeurs de fournir chaque jour à leur salarié un nouveau justificatif. La durée de validité est déterminée par l'employeur et doit tenir compte de l'organisation du travail mis en place par l'employeur (rotation du personnel par exemple) et des périodes de congés payés ou de repos.

Toutefois, il est toujours indiqué dans ce modèle que ledit justificatif doit être remis par l'employeur à son salarié lorsque ses déplacements entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle sont :
- Indispensables à l'exercice de cette activité qui ne peut être organisée sous forme de télétravail.
- Ou lorsque ces déplacements ne peuvent pas être différés.

Selon nous, ce justificatif doit permettre à l'employeur de justifier la nécessité pour le salarié de se déplacer sur le lieu de son activité professionnelle quant bien il serait en situation de télétravail. Ce justificatif fourni au salarié par l'employeur doit attester que le salarié travaille pour lui, que son poste ou la mission de travail rendant nécessaire le déplacement ne peut pas être effectué en télétravail et que sa présence physique à son poste de travail sur le lieu indiqué est nécessaire.

Ainsi, au cours de la période de confinement le déplacement du salarié sur son lieu d'activité professionnelle est possible malgré qu'il soit en télétravail sur cette période, sous réserve que son déplacement est rendu nécessaire à un moment donné et que cette nécessité soit attestée par le justificatif fourni par l'employeur.

V. 25 - Est-il possible d'envoyer un salarié en déplacement professionnel ?

Conformément à l'article 3 du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, entré en vigueur le 24 mars 2020, les déplacements hors du domicile sont interdits jusqu'au 31 mars 2020.

Toutefois, l'article 3 I du décret précité liste cinq motifs permettant un déplacement en dehors du domicile. Parmi ces motifs figurent :
- les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle ;
- et les déplacements professionnels insusceptibles d'être différés.

Il est donc possible d'envoyer un salarié en déplacement professionnel lorsque celui-ci est insusceptible d'être différé. Tel peut être le cas de déplacement professionnel en vue d'assurer la maintenance d'outils professionnels, ayant notamment un caractère d'urgence pour assurer la continuité de l'activité économique.

L'article 3 II du décret précité indique que pour se prévaloir de l'un de ces motifs dérogatoires, les personnes doivent se munir, lors de leurs déplacements d'un document qui atteste que les déplacements considérés entrent dans le champ de l'un de ses motifs dérogatoires.
Ainsi, chaque salarié qui devait se rendre sur son lieu de travail ou en déplacement professionnel devait obligatoirement présenter une attestation sur honneur, sur la base du modèle publié sur le site du Gouvernement, ainsi qu'un justificatif de déplacement fourni par l'employeur, là encore selon le modèle mis en ligne sur le site du Gouvernement.

Cependant, le 23 mars 2020, un nouveau modèle de justificatif de déplacement a été publié sur le site du Gouvernement (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus). A présent, le salarié qui doit se rendre sur leur lieu de travail ou en déplacement professionnel doit uniquement présenter le justificatif fourni par l'employeur. L'attestation sur honneur n'est plus nécessaire.

Il est toujours indiqué dans ce modèle que ledit justificatif doit être remis par l'employeur à son salarié lorsque ses déplacements entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle sont :

- Indispensables à l'exercice de cette activité qui ne peut être organisée sous forme de télétravail.
- Ou lorsque ces déplacements ne peuvent pas être différés.

Le nouveau modèle de justificatif de déplacement précise toutefois la durée de validité du justificatif. Dès lors, il n'est pas nécessaire aux employeurs de fournir chaque jour à leur salarié un nouveau justificatif. La durée de validité est déterminée par l'employeur et doit tenir compte de l'organisation du travail mis en place par l'employeur (rotation du personnel par exemple) et des périodes de congés payés ou de repos.

Jours fériés

V. 26 - En cas d'activité partielle, les jours fériés normalement travaillés sont-ils indemnisés ?

L'Administration opère une distinction selon que les jours fériés compris dans une période d'activité partielle sont normalement travaillés ou chômés.

Lorsque les jours fériés tels que définis à l'article L. 3133-1 du Code du travail sont normalement travaillés, mais qu'ils sont exceptionnellement chômés du fait d'une mesure d'activité partielle, ils bénéficient, pour les heures ouvrant droit à indemnisation, de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat. Le taux de l'allocation est le même que celui applicable aux heures chômées hors jours fériés.

Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant les jours fériés normalement travaillés est le même que celui applicable aux heures d'activité partielle effectuées pour les jours habituellement travaillés.

Ces précisions sont apportées par la circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle.

V. 27 - En cas d'activité partielle, quel est le régime applicable aux jours fériés habituellement chômés ?

L'Administration opère une distinction selon que les jours fériés compris dans une période d'activité partielle sont normalement travaillés ou chômés.

Concernant les jours fériés habituellement chômés, l'Administration reprend les dispositions de l'article L. 3133-3 du Code du travail selon lesquelles le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans la métallurgie, cette disposition est reprise par l'article 2 de l'accord national du 23 février 1982. Toutefois, aucune condition d'ancienneté n'étant requise, l'employeur est tenu d'assurer le maintien de la rémunération du salarié au titre du chômage d'un jour férié indépendamment de son ancienneté.

En cas de chômage habituel d'un jour férié survenant au cours d'une période d'activité partielle, l'employeur ne peut pas mettre en œuvre le régime de l'activité partielle. Il est tenu de verser la totalité du salaire dû sans pouvoir bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

Ces précisions sont apportées par la circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle.

V. 28 - Est-il possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité ?

L'Administration considère que la journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. De ce fait, selon l'administration, cette journée ne peut pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle. Elle en déduit qu'il n'est donc pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité (circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle).

Or, pour retenir cette solution l'Administration se fonde sur un constat erroné. Si la journée de solidarité ne fait pas l'objet d'une rémunération **supplémentaire**, il n'en demeure pas moins que cette journée qui est travaillée **est effectivement rémunérée**, sa rémunération étant déjà incluse dans la rémunération mensuelle lissée, de la même manière que l'était le montant de l'indemnisation du jour férié non travaillé sur laquelle a été positionnée la journée de solidarité.

En effet, le chômage d'un jour férié ne doit pas entrainer de perte de rémunération, le chômage de ce jour donne donc lieu à maintien de rémunération. Depuis l'introduction de l'obligation d'accomplir la journée de solidarité, au titre de cette obligation, un jour férié chômé peut être travaillé en plus, par rapport aux années précédentes, au titre de la journée de solidarité. Dès lors, la somme qui correspondait à l'indemnisation du chômage du jour férié va désormais prendre la forme d'une rémunération au titre du travail de la journée de la solidarité. Il s'ensuit que mathématiquement, la rémunération du mois au cours duquel la journée de solidarité est effectuée reste la même que celle que le salarié aurait perçue s'il avait chômé.

Il en résulte que, la journée de solidarité positionnée sur un jour férié normalement chômé devrait donc, selon nous, pouvoir donner lieu à allocation d'activité partielle lorsqu'elle est chômée au titre de l'activité partielle. Mais telle n'est pas actuellement la position de l'Administration.

Relations individuelles et collectives de travail

Section mise à jour le 10 avril 2020

Sommaire

Télétravail

V.19 - L'employeur peut-il obliger un salarié à télétravailler ?
V.20 - L'employeur doit-il obliger ses salariés ayant des postes compatibles à télétravailler ?
V.21 - Le salarié peut-il imposer le télétravail à son employeur ?

Rôle du CSE

V.22 - Quelles mesures envisagées par l'employeur imposent d'informer et de consulter le CSE ?
V. 23 - Le CSE peut-il exiger l'organisation d'une réunion extraordinaire ?

Avis d'interruption de travail (AIT)

V. 24 - L'employeur peut-il obliger un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) à rester chez lui (hors télétravail et congés payés) et quel impact en termes de rémunération ?
V. 25 - Quelles sont les modalités de versement du complément d'indemnisation pour un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) ?
V. 26 - Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser d'un commun accord le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?
V.27 - Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?
V. 28 - Hors avis d'interruption de travail (AIT), quels sont les impacts sur les droits du salarié en présence d'une dispense unilatérale ou d'un commun accord de la prestation de travail ?

Incidences sur le contrat de travail

V. 29 - L'employeur peut-il reporter la date de début du contrat de travail d'un salarié ?
V. 30 Comment gérer un retour d'arrêt de travail nécessitant une visite de reprise par la médecine du travail dans le contexte de pandémie ?

Télétravail

V.19 - L'employeur peut-il obliger un salarié à télétravailler ?

Si le télétravail a fait l'objet d'une mise en place par accord collectif ou, à défaut, par charte, il convient de s'appuyer sur les conditions de recours fixées par celui-ci.

À défaut, la mise en œuvre de cette forme d'organisation du travail ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour autant, il est prévu qu'en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en situation de risque épidémique, l'employeur pourra user du télétravail. Cette mise en œuvre est considérée comme un aménagement rendu nécessaire, afin de permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés (article L. 1222-11 du Code du travail). Cette condition de « circonstances exceptionnelles » est aujourd'hui pleinement remplie et l'applicabilité de l'article L. 1222-11 du Code du travail ne fait aujourd'hui aucun doute.

Une question demeure : le fait de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles relève-t-il d'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié ?

Oui, l'employeur peut unilatéralement si la situation le requiert placer le salarié en télétravail (questions n° 1, 4, 5, 19 et 20 du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail).

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

Pour aller plus loin :

Une lecture littérale de l'article L. 1222-11 du Code du travail ne permet pas de répondre clairement à la question ; l'emploi des termes « aménagement du travail » suggère qu'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié. Une lecture combinée des articles L. 1222-9 et L. 1222-11 du Code du travail confirme cette solution. En effet, alors que le principe du télétravail, présenté à l'article L. 1222-9 du Code du travail, subordonne son usage à l'accord préalable du salarié – l'accord collectif ou la charte devant préciser les modalités d'acceptation par le salarié du télétravail –, l'article L. 1222-11 du même code est alors vu comme une exception.

En définitive, l'employeur peut recourir au télétravail dans les conditions prévues à l'article L. 1222-11 du Code du travail sans requérir l'accord du salarié.

Enfin, la situation du coronavirus s'inscrit-elle dans les « circonstances exceptionnelles » exposées par l'article L. 1222-11 du Code du travail ?

Cette disposition, récente, n'a, à notre connaissance, pas fait l'objet d'une interprétation jurisprudentielle. En ce sens, l'interprétation de la notion de « *circonstances exceptionnelles* » ou encore de « *menace d'une épidémie* » est incertaine. L'utilisation du terme « *menace d'une épidémie* » en lieu et place du terme « *épidémie* » *stricto sensu* amène à considérer que ce texte laisse une marge de manœuvre aux entreprises.

Au regard de la situation pandémique actuelle, des mesures exceptionnelles de confinement, et de la communication du gouvernement en ce sens, l'applicabilité de l'article L. 1222-11 du Code du travail ne fait aujourd'hui aucun doute.

V.20 - L'employeur doit-il obliger ses salariés ayant des postes compatibles à télétravailler ?

Oui.

Sur le plan juridique, Les articles L. 1222-9 et 11 du Code du travail n'imposent pas à l'employeur de recourir au télétravail.

Cependant, au regard de la situation pandémique actuelle, des mesures de confinement exceptionnelles ainsi que de la communication abondante en ce sens du gouvernement et de la présidence de la République, il nous semble peu opportun de maintenir des salariés occupant des postes compatibles avec le télétravail dans les locaux de l'entreprise.

En effet, **le recours massif au télétravail ou au travail à distance** – parce qu'il limite les contacts physiques – **demeure le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus**. Le recours au télétravail ou au travail à distance permet également **la continuité de l'activité de l'entreprise** et **de garantir la protection des salariés**.

Aussi, pour toutes ces raisons, **le télétravail doit être la règle impérative pour tous les postes qui le permettent**. Dès à présent, **il est impératif que les entreprises identifient en leur sein les « postes télétravaillables » et imposent ce mode d'organisation à leurs salariés**. Il appartient à ces mêmes entreprises de fournir le matériel permettant aux salariés d'exécuter leurs fonctions ou de prendre en charge les frais occasionnés par l'utilisation du matériel personnel des salariés.

V.21 - Le salarié peut-il imposer le télétravail à son employeur ?

NON.

Le recours au télétravail n'étant pas un droit pour le salarié, celui-ci ne pourrait pas l'imposer à son employeur, et ce, même en cas de circonstances exceptionnelles au sens de l'article L. 1222-11 du Code du travail. En effet, le recours au télétravail dans ce dernier cas relèverait d'un changement des conditions de travail à la discrétion du pouvoir de direction de l'employeur.

Toutefois, lorsque la mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un accord collectif ou d'une charte, le refus adressé à la demande du salarié qui remplit les conditions fixées par un l'accord ou la charte doit être motivé par l'employeur.

Si juridiquement rien n'impose aux employeurs d'accepter une proposition de télétravail, et que les règles exceptionnelles du confinement n'interdisent pas la poursuite de l'activité des entreprises, il n'apparait pour autant pas opportun, au regard de la situation actuelle, de refuser la mise en télétravail d'un salarié occupant un poste compatible avec ce dispositif (Cf. Q/R sur l'obligation de mettre en télétravail).

En effet, **le recours massif au télétravail ou au travail à distance** – parce qu'il limite les contacts physiques – **demeure le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus**. Le recours au télétravail ou au travail à distance permet également **la continuité de l'activité de l'entreprise** et **de garantir la protection des salariés**.

Pour aller plus loin :

Le télétravail nécessite, pour sa mise en œuvre, qu'un accord soit formalisé entre l'employeur et le salarié (article L. 1222-9, I, du Code du travail). En conséquence, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent en principe décider unilatéralement que le salarié effectuera sa prestation de travail selon les modalités particulières du télétravail. Toutefois, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation du travail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse (article L. 1222-9, III, du Code du travail).

Dans le cas particulier de circonstances exceptionnelles prévues à l'article L. 1222-11 du Code du travail, et notamment en cas de menace d'épidémie, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Ce texte a pour conséquence de faire basculer le recours au télétravail dans le régime de la modification des conditions de travail qui peut être décidée unilatéralement par l'employeur (voir question n° 32). La réciproque de cette règle n'est cependant pas vraie, puisque si un changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, il ne peut en aucun cas être décidé par le salarié.

Attention : Le Questions-Réponses « Je suis un salarié », du Ministère du travail, indique que si l'employeur refuse la demande du salarié du télétravail, il devra motiver ce refus (questions n° 1, 4, 5 du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail) ».

Or, selon nous, cette position n'est pas en adéquation avec l'article L. 1222-9 du Code du travail. En effet, le refus motivé du télétravail par l'employeur n'est prévu, sauf situation particulière d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant, que dans l'hypothèse où il a été mis en place par accord collectif ou par charte unilatérale.

Rôle du CSE

V.22 - Quelles mesures envisagées par l'employeur imposent d'informer et de consulter le CSE ?

En application de la loi, quel que soit l'effectif de l'entreprise, le Comité social et économique (CSE) a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (article L. 2312-5 du Code du travail).

En outre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté entre autres sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail, la durée du travail et formation professionnelle, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 2312-8 du Code du travail).

Selon le juge, l'employeur informe et consulte le CSE lorsque la mesure envisagée revêt tout à la fois :

- une certaine importance ;

- un caractère collectif ;
- un caractère permanent.

Le caractère important de la mesure se définit par l'ampleur de celle-ci sur le fonctionnement de l'entreprise au regard notamment de l'impact sur les conditions de travail des salariés ou de la durée du travail.

Le caractère collectif correspond à une mesure qui s'applique à l'ensemble des salariés ou une catégorie de salariés et non seulement à un seul salarié.

La nature permanente de la mesure se caractérise par le fait qu'elle n'est pas ponctuelle et qu'elle s'inscrit dans une certaine durée.

Il importe peu que les effets de la mesure ne soient pas immédiats dès lors qu'ils sont prévisibles.

Dans les entreprises qui en remplissent les conditions (articles L. 2315-36 et L. 2315-37 du Code du travail), il est créé au sein du CSE une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le CSE peut lui confier toute ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Toutefois, il ne peut pas lui confier ses attributions consultatives.

Dans ces conditions, la CSSCT ne sera jamais consultée sur les mesures que l'employeur envisage de prendre pour lutter contre la propagation du coronavirus. Même si les mesures portent principalement sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail, le CSE demeure l'instance dont il convient de recueillir l'avis.

V. 23 - Le CSE peut-il exiger l'organisation d'une réunion extraordinaire ?

La loi autorise le comité social et économique (CSE) à provoquer la tenue d'une réunion extraordinaire dans 2 types de situations.

- En premier lieu, le CSE peut tenir une réunion extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres (article 2315-28, alinéa 3, du Code du travail).

Cette réunion s'ajoute aux réunions ordinaires du CSE, quelle que soit leur périodicité.

La demande de réunion extraordinaire est formulée, en pratique, soit au cours de la réunion ordinaire, soit par la présentation au président du CSE d'un écrit signé par la majorité des membres titulaires.

Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas refuser d'organiser la réunion (Cass. crim., 14 septembre 1988, n° 87-91416).

La loi ne fixe pas de délai entre la date de la demande de réunion et la date de la tenue de la réunion. Cette réunion doit toutefois intervenir rapidement. Elle doit, en tout état de cause, se tenir sans attendre la prochaine réunion ordinaire, à moins que des circonstances particulières, tenant notamment à la proximité de la date prévue pour celle-ci, ne justifient que les 2 réunions, tout en demeurant distinctes, puissent, sans inconvénient, être fixées au même jour (Cass. crim., 17 janvier 1984, n° 82-94159).

Lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion (article L. 2315-31 du Code du travail). Dans le contexte lié à la propagation du coronavirus, elles pourraient porter sur les mesures que l'employeur envisage de prendre pour lutter contre le risque épidémique.

- En second lieu, le CSE peut être réuni à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (article 2315-27, alinéa 2, du Code du travail).

Il pourrait arriver que cette demande motivée émane de 2 membres de la CSSCT, lesquels sont membres du CSE. Néanmoins, le texte porte sur les réunions du CSE. L'employeur ne devrait donc pas pouvoir se contenter de réunir la CSSCT. Il devra organiser une réunion du CSE.

Dès lors que la demande remplit les conditions légales, l'employeur est tenu d'organiser la réunion (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13599). Il ne peut se faire juge du bien-fondé de la demande (Cass. crim., 4 janvier 1990, n° 88-83311).

L'objet de la réunion peut, comme la réunion organisée sur le fondement précédent, porter sur le sujet du Coronavirus, en particulier sur son impact sur la santé des travailleurs et leurs conditions de travail.

Avis d'interruption de travail (AIT)

V. 24 - L'employeur peut-il obliger un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) à rester chez lui (hors télétravail et congés payés) et quel impact en termes de rémunération ?

Le salarié peut bénéficier d'un avis d'interruption de travail (AIT) délivré par un médecin de l'Agence régionale de santé (ARS).

En pratique :

L'absence du salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) est **justifiée**. En effet, l'AIT constitue un certificat médical d'arrêt de travail au sens du droit de la sécurité sociale (décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020).

Le salarié est donc dispensé de réaliser une prestation de travail pendant la durée de l'arrêt de travail. L'employeur peut s'opposer au retour du salarié jusqu'au terme de l'arrêt, le salarié étant placé dans une situation similaire à celle d'une incapacité de travail temporaire.

S'agissant de l'indemnisation, et conformément au décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus, le salarié qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile **peut bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale** (IJSS) pour une durée de 20 jours, dès le premier jour sans délai de carence (voir question n° **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**).

Par ailleurs, le cas échéant, le salarié étant couvert par un arrêt de travail, il bénéficie, sous réserve de remplir les conditions prévues, du **complément employeur** conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les **parents d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé** figurent parmi les bénéficiaires de l'AIT (circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020) de sorte qu'ils bénéficient des dispositions rappelés ci-dessus (voir question n° **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**).

Pour aller plus loin :

Le salarié qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile est-il dans l'incapacité résultant de maladie ou d'accident d'accomplir sa prestation de travail ? Lorsque le salarié est atteint du virus, cela ne fait guère de doute. Des débats existent sur l'existence d'une telle incapacité lorsque le salarié n'est pas atteint par le virus. Le salarié contraint de rester chez lui n'est pas dans l'incapacité d'accomplir sa prestation de travail. Toutefois, plusieurs éléments nous conduisent à retenir une telle solution :

- le salarié se voit délivrer un certificat médical d'arrêt de travail au sens du droit de la Sécurité sociale (décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020) ;
- *a priori*, le médecin a recours au certificat d'arrêt de travail habituel de sorte qu'il n'est pas différenciable d'un arrêt de travail délivré pour une autre pathologie (grippe, gastroentérite, etc.) ;
- compte tenu du secret médical, le volet reçu par l'employeur ne permet pas de connaître la pathologie du salarié ;
- la suppression du délai de carence applicable au versement de l'indemnité complémentaire légale assurée par l'employeur en application de l'article 1226-1 du Code du travail par le ministère du Travail

milite en faveur de cette solution.

V. 25 - Quelles sont les modalités de versement du complément d'indemnisation pour un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) ?

En pratique :

Le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 supprime le délai de carence applicable au versement de l'indemnité complémentaire légale à l'allocation journalière versée à certains assurés par l'employeur en application de l'article L. 1226-1 du Code du travail. En conséquence, le délai de 7 jours applicable aux arrêts non professionnels de droit commun, avant le versement de l'indemnité complémentaire légale par l'employeur, est supprimé.

- **Pour un salarié relevant des conventions collectives de la branche métallurgie**

Le Questions-Réponses du Ministère précise que le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire conventionnelle sans application d'un délai de carence (question n° 7 du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail) ». Cette disposition est discutable, le ministère n'ayant pas à se prononcer sur des dispositions conventionnelles.

Ce décret (et le Questions-Réponses précité) **n'entraîne toutefois aucune incidence sur nos dispositions conventionnelles** lesquelles n'instituent pas de délai de carence. Aussi, conformément à ces mêmes dispositions, nos adhérents doivent verser à leurs salariés bénéficiant d'un AIT l'indemnisation complémentaire dès le 1er jour d'arrêt, sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues (ancienneté, certificat médical, prise en charge par la Sécurité sociale, etc., voir question n° 63) et qu'ils bénéficient encore d'un crédit d'indemnisation.

- Accord national de branche du 10 juillet 1970, article 7
- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, article 16
- **Pour un salarié ne relevant pas des conventions collectives de la branche métallurgie**

À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail ne relevant pas des conventions collectives de la branche métallurgie sera indemnisé par l'employeur dans les conditions légales modifiées.

Le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 supprime à cet effet le délai de carence applicable au versement de l'indemnité complémentaire légale. Cependant, les autres conditions de versement du complément légal restent inchangées. Le salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail sera indemnisé par l'employeur dès le 1er jour de l'arrêt lorsqu'il justifie :

- d'être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- d'une année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- de son absence dès les 48 heures ;
- d'être soigné sur le territoire français.

Pour aller plus loin :

Des interrogations demeurent sur le versement du complément d'indemnisation légale en cas d'avis d'interruption de travail qui tiennent tout autant à ses conditions d'obtention qu'à son articulation avec un arrêt de travail de droit commun.

Les conditions de son versement étant en majorité fixées par la loi, celles-ci ne peuvent faire l'objet d'une modification par décret et restent ainsi inchangées. C'est en cela que seul le délai de carence de sept jours, relevant de la partie réglementaire du Code du travail, a été modifié. Si la condition de prise en charge par la sécurité sociale ne pose pas de soucis, les autres conditions peuvent, elles, entrainer plus de difficultés.

- S'agissant de la condition d'ancienneté, il s'agit d'une condition légale prévue par l'article 1226-1 du Code du travail. Autrement dit, le salarié ne bénéficiera de l'indemnisation complémentaire légale qu'à condition de justifier d'une année d'ancienneté.
- S'agissant du délai de prévenance de 48 heures : le dispositif dérogatoire pour les IJSS introduit par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 prévoit que le médecin de l'agence régionale de santé établit l'avis d'interruption de travail visé par l'article 321-2 du Code de la sécurité sociale et le transmet sans délai à l'organisme de la sécurité sociale et, le cas échéant, à l'employeur. Le salarié est-il dispensé de justifier par lui-même de son absence dans les 48 heures ? Si oui, le dispositif prévu par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 déroge sans fondement aux dispositions légales de l'article L. 1226-1 du Code du travail.
- S'agissant de la nécessité d'être soigné sur le territoire français dans l'un des états membres de l'UE : ni le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020, ni le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 n'aborde cette condition. Ainsi, le salarié en mission dans l'une des zones à risque mis à l'isolement bénéficie-t-il du dispositif dérogatoire d'indemnisation ?

Le cas d'un salarié placé à l'isolement pour une durée de 14 jours et éligible au dispositif dérogatoire d'IJSS et de complément employeur qui développe les symptômes du COVID-19 nécessitant un allongement de son arrêt soulève également de nombreuses interrogations. Le nouvel arrêt établit au titre des symptômes constitue-t-il un arrêt de prolongation ? La qualification est importante au regard des deux législations compte tenu de l'application des conditions d'ouverture de droit (IJSS et complément) et de délai de carence.

V. 26 - Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser d'un commun accord le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'exécuter son travail à 2 conditions :

- qu'il recueille préalablement l'accord du salarié ;
- qu'il maintienne le versement de la rémunération du salarié pendant la période considérée. En effet, le salarié se tenant à la disposition de son employeur a le droit à son salaire, peu important que ce dernier ne lui fournisse pas de travail (soc., 3 mai 2018, n° 16-25748).

Avant de recourir à la dispense d'activité, il est conseillé aux employeurs d'envisager des solutions consensuelles en accord avec le salarié, telles que le télétravail, la prise ou la modification des dates de prise de congés payés ou de JRTT, etc.

V.27 - Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?

En principe, l'employeur ne peut pas dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail, même avec un maintien de la rémunération.

En pratique :

Ainsi que le préconise le ministère du Travail (questions n° 1 et 22 du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail), par exception, afin de restreindre les risques de propagation du coronavirus, l'employeur peut dispenser **unilatéralement** le salarié d'exécuter sa prestation de travail mais **avec maintien de sa rémunération** à moins que le salarié ne bénéficie d'un AIT délivré par le médecin de l'ARS (en cas d'AIT, voir question n° 42) En effet, le salarié et l'employeur peuvent au préalable contacter l'ARS via le portail web www.ars.sante.fr ou la plateforme téléphonique nationale afin d'obtenir un AIT.

Avant de recourir à la dispense d'activité, il est conseillé aux employeurs d'envisager des solutions consensuelles en accord avec le salarié, telles que le télétravail, la prise ou la modification des dates de prise de congés payés ou de JRTT, etc.

Rappelons qu'en cas de doute sur la santé du salarié, l'employeur dispose toujours de la possibilité de solliciter le médecin du travail (voir questions n° 22 à 24).

Pour aller plus loin :

En principe, l'employeur ne peut pas dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail, même avec un maintien de la rémunération. En effet, en vertu de l'article L. 1222-1 du Code du travail, l'employeur ne peut être dispensé de l'obligation de fournir du travail au salarié (Cass. soc., 4 février 2015, n° 13-25627). Outre les risques liés à ce qu'une telle mesure constitue une discrimination en raison de l'état de santé du salarié ; celui-ci serait fondé à prendre acte de la rupture si son employeur le dispense d'activité unilatéralement, la prestation de travail étant une obligation essentielle du contrat de travail (Cass. soc., 12 septembre 2012, n° 11-17579).

Toutefois, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées aux risques de propagation du coronavirus, l'on peut s'interroger sur la possibilité de procéder à des modifications unilatérales temporaires et exceptionnelles du contrat de travail.

Cette possibilité avait d'ailleurs été envisagée dans la circulaire de la DGT, en raison des contraintes particulières, directement liées au caractère exceptionnel de la crise sanitaire liée à la grippe H1N1 de 2007 (circulaire DGT 2007/18, 18 décembre 2007, p. 21).

La Cour de cassation s'est prononcée en ce sens dans une hypothèse de fermeture temporaire d'un établissement pour travaux en considérant que, ne constitue pas une modification du contrat de travail, une mutation géographique occasionnelle d'un salarié en dehors de son secteur géographique habituel ou des limites de la clause contractuelle de mobilité géographique prévue, lorsqu'elle est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié est informé préalablement, dans un délai raisonnable, du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-41412).

Appliquée au coronavirus, cette dispense unilatérale d'activité rémunérée est motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et temporaires (continuité de l'activité, sécurité des biens et des personnes, etc.).

Avant de recourir à la dispense d'activité, il est conseillé aux employeurs d'envisager des solutions consensuelles en accord avec le salarié, telles que le télétravail, la prise ou la modification des dates de prise de congés payés ou de JRTT, etc.

V. 28 - Hors avis d'interruption de travail (AIT), quels sont les impacts sur les droits du salarié en présence d'une dispense unilatérale ou d'un commun accord de la prestation de travail ?

Conformément au questions-réponses du ministère du Travail (question n° 22 du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail), le salarié voit sa rémunération maintenue. L'absence est assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Incidences sur le contrat de travail

V. 29 - L'employeur peut-il reporter la date de début du contrat de travail d'un salarié ?

Non. La signature d'un contrat de travail ou l'édiction d'une promesse unilatérale d'embauche, si celle-ci réunit les conditions requises, ne peut faire l'objet d'une modification unilatérale (Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20103). Le contrat étant valablement conclu selon les modalités du droit commun (C. civ., art. 1128 et s.), seul un nouvel accord de volontés peut en modifier les stipulations.

En conséquence, la modification de la date d'embauche du salarié ne peut intervenir que d'un commun accord. Il est recommandé de conserver une trace écrite de l'accord donné par le salarié.

A défaut d'un tel consentement, le salarié intègre l'entreprise à la date originellement convenue. A noter que si l'entreprise a recours à une mesure d'activité partielle, cette dernière étant une mesure collective devant s'appliquer à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté, le salarié bénéficiera de l'indemnisation à ce titre.

Pour aller plus loin :

Lorsque l'employeur transmet au salarié une promesse de contrat de travail comportant les éléments essentiels de la relation de travail, à savoir les fonctions, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction, la rétractation est inopérante et le contrat sera valablement conclu si le salarié est amené à lever l'option qui lui est offerte (Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20103).

Sauf cas de force majeure, il est impossible pour l'employeur de se délier de son engagement régulièrement conclu ou encore den modifier unilatéralement 3es modalités, notamment la date d'embauche.

V. 30 Comment gérer un retour d'arrêt de travail nécessitant une visite de reprise par la médecine du travail dans le contexte de pandémie ?

Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser une visite de reprise du travail pour les salariés reprenant le travail après un arrêt d'une durée au moins égale à 30 jours (art. R. 4624-31 C. trav.). Il doit, pour cela, saisir le service de santé au travail qui fixe une date de visite, laquelle doit avoir lieu le jour de la reprise effective du travail et, au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise (art. R. 4624-31 C. trav.).

En raison de la pandémie de COVID-19 et des difficultés pouvant être rencontrées dans l'organisation des visites, une instruction du Ministère du travail du 17 mars 2020, suivie d'un décret du 8 avril 2020, ont prévu la possibilité de reporter les visites médicales jugées non indispensables par le médecin du travail (Instr. DGT, 17 mars 2020 ; Décr. 2020-410, 8 avr. 2020).

Suivi individuel de l'état de santé des salariés (précisions par décret)

Cette possibilité de report concerne, notamment, la visite de reprise prévue à l'article R. 4624-31 du Code du travail.

Le décret **n° 2020-410 du 8 avril 2020 précise les modalités selon lesquelles les visites de reprise peuvent être reportées sans que cela ne fasse obstacle à la reprise du travail. Ces modalités varient en fonction de la situation des salariés.**

- **Visite obligatoirement organisée avant la reprise effective du travail pour certaines catégories de salariés (3, 1°)**

La visite de reprise devra être organisée dans le délai de 8 jours fixé par le Code du travail pour les personnes suivantes :

- les travailleurs handicapés ;
- les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;

A notre sens, cette catégorie vise, outre les salariées enceintes, les salariées de retour de congé de maternité, pour lesquelles une visite de reprise est obligatoire en vertu de l'article R. 4624-31 du Code du travail.

- les travailleurs de nuit.
- **Visite obligatoirement organisée avant la reprise effective du travail lorsque la situation du salarié le justifie selon l'appréciation du médecin du travail (4)**

L’article 4 du décret du 8 avril 2020 prévoit que même lorsque le salarié n’entre pas dans l’une des catégories pour lesquelles le report est impossible, la reprise du travail ne pourra pas avoir lieu en l’absence de visite si le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur (Décr. 2020-410, 8 avr. 2020, art. 4).

Le médecin du travail pourra fonder son appréciation sur les informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que sur les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail. Il pourra recueillir, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Pour les travailleurs titulaires d'un CDD, le médecin du travail tient compte des visites et visites dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des 12 derniers mois.

- **Report de la visite et reprise du travail possibles pour les autres salariés, en l’absence d’appréciation contraire du médecin du travail (3, 2°)**

Pour les salariés n’appartenant pas à l’une des catégories susmentionnées, le médecin du travail peut reporter la visite, sans que ce report ne fasse obstacle à la reprise du travail, sauf s'il porte une appréciation contraire dans les conditions prévues à l’article 4 du décret (*v. ci-dessus*).

- ***Report dans un délai d’1 mois pour les travailleurs faisant l'objet d’un suivi individuel renforcé***

La date de visite de reprise pourra être reportée jusqu’à 1 mois après la reprise du travail pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé prévu à l'article R. 4624-22 du Code du travail et à l'article R. 717-16 du Code rural et de la pêche maritime.

- ***Report dans un délai de 3 mois pour les autres salariés***

Pour les autres salariés, la visite de reprise pourra être reporté jusqu’à 3 mois après la reprise du travail.

<table>
<tr><th></th><th>Visite obligatoirement organisée <u>avant</u> la reprise effective du travail pour certaines catégories de salariés</th><th colspan="2">Visite pouvant être organisée <u>après</u> la reprise effective du travail pour les autres salariés (report possible)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Catégories de salariés concernés</td><td>• Les travailleurs handicapés
• Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans
• Les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité
• Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
• Les travailleurs de nuit
• Pour tous les travailleurs, selon l’appréciation du médecin du travail :</td><td rowspan="2">Les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé prévu à l'article R. 4624-22 du Code du travail et à l'article R. 717-16 du Code rural et de la pêche maritime</td><td rowspan="2">Les autres travailleurs (ne faisant pas l'objet du suivi individuel renforcé prévu à l'article R. 4624-22 du Code du travail et à l'article R. 717-16 du Code rural et de la pêche maritime)</td></tr>
<tr><td></td></tr>
</table>

	- En fonction des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié ; - En fonction des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail ; - Pour les travailleurs titulaires d'un CDD : il tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des 12 derniers mois.			
Date de l'entretien	Jusqu'à huit jours après la reprise du travail		Jusqu'à 1 mois après la reprise du travail	Jusqu'à 3 mois après la reprise du travail

<u>En pratique :</u>

Dès lors que la date de fin d'arrêt de travail est connue par l'employeur, il est conseillé de contacter, de préférence par écrit, les services de santé au travail afin de solliciter l'organisation de la visite de reprise.

Si le salarié appartient à l'une des catégories énoncées à l'article 3, 1° du décret du 8 avril 2020, ou si sa situation rend indispensable de respecter l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur, le médecin du travail devra fixer une date de visite de reprise dans le délai de 8 jours fixé par le Code du travail.

Si, au contraire, le salarié ne se trouve pas dans l'une des situations précédemment mentionnées et si la médecine du travail n'a pas la possibilité d'organiser la visite dans le délai de 8 jours fixé par le Code du travail, l'employeur et le travailleur devront en être informés et se verront communiquer la date à laquelle la visite est reportée.

En vertu des dispositions dérogatoires issues du décret du 8 avril 2020, les salariés dont la visite de reprise aura été reportée par le médecin du travail pourront reprendre le travail.

Dans ces circonstances, aucun manquement aux obligations en matière de sécurité et de suivi de l'état de santé du salarié ne devraient pouvoir être imputé à l'employeur du fait du retard pris dans l'organisation de la visite de reprise.

<u>Pour aller plus loin :</u>

Pour rappel, le Code du travail rend obligatoire l'organisation d'une visite de reprise après :

- un congé de maternité,
- une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (art. R. 4624-31 C. trav.).

L'instruction ministérielle du 17 mars 2020 précise que doivent être maintenues en priorité les visites médicales organisées pour les salariés exerçant des activités nécessaires à la continuité de la vie économique de la Nation. Sont notamment visés les secteurs des transports, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique, de la production agricole et les professions de la santé.

Dans les cas où la visite de reprise devra nécessairement être organisée dans les 8 jours suivant la fin de l'arrêt, il conviendra d'appliquer la jurisprudence relative à la situation du salarié entre la fin de l'arrêt de travail et le jour de la visite de reprise. En effet, la Cour de cassation considère que si le salarié se trouve à la disposition de l'employeur pendant ce délai, il convient de le rémunérer jusqu'à la visite, sauf si une situation contraignante empêche l'employeur de fournir du travail (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-14259 ; Cass. soc., 23 sept. 2014, n° 12-24967).

L'employeur et le salarié peuvent toujours, d'un commun accord, décider de la prise de congés payés juste après la fin de l'arrêt de travail, le délai de 8 jours étant alors décompté à l'issue des congés payés (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-12152).

Septembre 2018 - Campus - Inaptitude

VI. Emploi et formation

Emploi

Section mise à jour le 7 avril 2020

Sommaire

VI. 1 - Principes généraux de l'activité partielle exceptionnelle ?

VI. 1 - Principes généraux de l'activité partielle exceptionnelle ?

L'activié partielle a pour finalité de permettre à l'entreprise faisant face à des difficultés économiques d'éviter les licenciements, en réduisant ou suspendant temporairement son activité et le temps de travail de ses salariés. Il s'agit donc pour l'employeur d'adapter la sous-activité rencontrée aux contraintes d'organisation et de production de l'entreprise, sans transformer le contrat de travail des salariés.

Pour ce faire, l'activité partielle peut, aux termes de l'article L. 5122-1 du Code du travail, prendre la forme :

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

Selon le décret du 25 mars 2020 réformant le dispositif, l'activité partielle peut désormais concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les salariés en forfaits jours ou heures y compris lorsque l'entreprise baisse de manière conjoncturelle son activité, sans fermer (auparavant les salariés en forfait en jours ou en heures sur l'année n'étaient éligibles à l'activité partielle que dans le cas de la fermeture temporaire de l'activité).

L'activité partielle permet une indemnisation des salariés concernés à hauteur de 70 % de la rémunération brute horaire. Sauf spécificités (intérimaires, salariés à temps partiel, apprentis et salariés en contrat de professionnalisation), la somme versée au titre du temps de travail effectif et de l'indemnité horaire due au titre de l'activité partielle doit être au moins égale au SMIC net. Dans le cas contraire, un complément doit être versé par l'employeur pour atteindre le SMIC net.

L'aide à l'entreprise évolue : l'indemnisation versée par l'entreprise au titre de l'activité partielle aux salariés concernés est prise en charge à 100 %, dans une limite de rémunération de 4,5 SMIC. L'aide de l'Etat peut donc aller, par salarié, jusqu'à 3,15 SMIC (70 % de 4,5 SMIC, par salarié). Cette aide s'accompagne de

l'exonération quasi complète des charges sociales (sauf CSG et CRDS). Ces modalités d'indemnisation entrent en vigueur pour toute demande d'indemnisation formulée à compter du 26 mars, pour les heures chômées à compter du 1er mars 2020.

Avant de pouvoir placer ses salariés en activité partielle, l'entreprise effectue une demande d'autorisation auprès de l'Unité départementale de la Direccte dont relève géographiquement son établissement. Cette demande d'autorisation peut, lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle au motif d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, être déposée dans les 30 jours. Il en va de même lorsque le motif de recours correspond à toute autre circonstance de caractère exceptionnel, à compter du 26 mars.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette demande doit être accompagnée de l'avis du comité social et économique (article R. 5122-2 du Code du travail). Lorsque le motif de recours concerne les autres circonstances de caractère exceptionnel (motif privilégié au titre du coronavirus) ou un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, il est désormais possible de transmettre l'avis du CSE dans les deux mois qui suivent la demande.

L'administration examine la demande et répond sous 48h pour toutes les demandes d'activité partielle jusqu'au 31/12/2020.

L'activité partielle peut **désormais** être accordée pour **une durée maximum de 12 mois**. Un renouvellement est possible sous certaines conditions (article R. 5122-9 du Code du travail).

L'ensemble des dispositions relatives au dispositif d'activité partielle exceptionnelle peuvent être consultées dans l'espace "focus activité partielle ".

Pour une présentation détaillée du dispositif d'activité partielle "de droit commun", nous vous invitons à consulter la fiche ci jointe.

Questions - réponses - Formation

Section créée le 6 avril 2020

Sommaire

Questions relatives à l'accueil d'un stagiaire "école"

1. Quelles mesures peuvent être mises en place pour les stages en cours ?
2. Quelles mesures peuvent être mises en place pour les stages à venir ?
3. Comment rédiger un avenant à la convention de stage "école" ?
4. Quels points de vigilance doit avoir l'entreprise pour la réalisation du stage à distance ?
5. Dans quelles mesures la gratification du stagiaire est-elle due ?

Questions relatives à l'apprentissage

1. Le centre de formation d'apprentis (CFA) met en place les cours à distance, que doit faire l'apprenti ?
2. Que faire lorsque le CFA met en place les cours à distance, mais que l'apprenti n'a pas de matériel numérique à disposition ?
3. Le CFA n'est pas en mesure d'assurer la formation à distance, que doit faire l'apprenti ?
4. Que faire en cas d'absence du maître d'apprentissage ?
5. Un apprenti peut-il être placé en télétravail ?
6. Un apprenti peut-il imposer le recours au télétravail ?
7. Est-il possible d'imposer des congés payés à un apprenti ?
8. Est-il possible d'imposer des RTT à un apprenti ?
9. Un apprenti peut-il être placé en activité partielle ?
10. À quelle indemnisation a droit l'apprenti placé en activité partielle ? (nouveau)

Heures chômées pendant le temps passé en CFA

Heures chômées pendant le temps passé en entreprise

11. Quelles sont les conséquences sur les déplacements professionnels et la mobilité internationale et européenne des apprentis ?

Pour les mobilités à venir :
Pour les mobilités en cours :

12. Les examens du contrat d'apprentissage arrivent au moment de la période de confinement, que doit faire l'entreprise ?

Questions relatives au contrat de professionnalisation

1. L'organisme de formation (OF) met en place les cours à distance, que doit faire le salarié en contrat de professionnalisation ?
2. L'OF n'est pas en mesure d'assurer la formation à distance, que doit faire le salarié en contrat de professionnalisation ?
3. Que faire en cas d'absence du tuteur ?
4. Le salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en télétravail ?
5. Le salarié en contrat de professionnalisation peut-il imposer le recours au télétravail ?
6. Est-il possible d'imposer des congés payés au salarié en contrat de professionnalisation ?
7. Est-il possible d'imposer des RTT au salarié en contrat de professionnalisation ?
8. Le salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en activité partielle ?
9. À quelle indemnisation a droit le salarié en contrat de professionnalisation placé en activité partielle ? (nouveau)

Heures chômées pendant le temps passé en organisme de formation
Heures chômées pendant le temps passé en entreprise

10. Quelles sont les conséquences sur les déplacements professionnels et la mobilité internationale et européenne des salariés en contrat de professionnalisation ?

Pour les mobilités à venir :
Pour les mobilités en cours :

11. Les examens du contrat de professionnalisation arrivent au moment de la période de confinement, que doit faire l'entreprise ?

a. Contrat de professionnalisation à durée déterminée : trois solutions sont possibles
b. Contrat de professionnalisation à durée indéterminée :

Questions relatives à la formation professionnelle continue

Quelle rémunération doit verser l'employeur au salarié qui part en formation pendant une période d'activité partielle ?

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur donné jusqu'au 27 mars 2020 inclus
Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur à compter du 28 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Questions relatives à la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF)

1. Comment gérer la fermeture de l'organisme de formation accueillant le salarié qui mobilise son CPF sur le temps de travail ?
2. Quelle rémunération doit verser l'employeur au salarié qui mobilise son CPF pendant une période d'activité partielle ?

CPF mobilisé pendant les horaires de travail
CPF mobilisé pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle
CPF mobilisé en dehors des horaires de travail ou des heures chômées au titre de l'activité partielle

Questions relatives à la mobilisation du projet de transition professionnelle (CPF TP)

1. Comment gérer la fermeture de l'organisme de formation qui accueille le salarié en projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail ?

2. Comment gérer la fermeture de l'entreprise d'accueil du salarié en stage dans le cadre de son projet de transition professionnelle ?

Questions relatives à l'accueil d'un stagiaire "école"

1. Quelles mesures peuvent être mises en place pour les stages en cours ?

Tous les stagiaires qui le peuvent doivent effectuer **leur stage à distance.** La signature d'un avenant à la convention de stage est nécessaire.

Par exception, et pour les stages non éligibles au travail à distance :

- les stages **peuvent être reportées** au moyen d'un avenant à la convention de stage signé ;
- le stage peut continuer à se poursuivre au sein de l'entreprise sous réserve du respect des règles de distanciation.

2. Quelles mesures peuvent être mises en place pour les stages à venir ?

Si la convention de stage est signée :

- tous les stagiaires qui le peuvent doivent effectuer leur stage à distance. Si cela n'est pas prévu dans la convention de stage initialement signée, un avenant à la convention de stage doit être conclu ;
- si l'activité du stagiaire ne peut être réalisée à distance, il est possible que le stage soit réalisé en présentiel sous réserve du respect des règles de distanciation ;
- les parties à la convention peuvent convenir également de reporter la réalisation du stage, en signant un avenant à la convention.

Si la convention de stage n'est pas encore signée :

- l'établissement d'enseignement, l'entreprise et le stagiaire peuvent convenir :
- de la réalisation du stage à distance, cette modalité devant être précisée dans la convention ;
- de la réalisation du stage en présentiel, lorsque le stage à distance n'est pas possible ;
- l'établissement d'enseignement peut reporter les dates d'exécution des stages en modifiant les modalités de contrôle des connaissances ;
- l'établissement d'enseignement peut neutraliser le "module stage" en modifiant les modalités de contrôle des connaissances pour qu'aucun ECTS ne soit attaché au stage.

3. Comment rédiger un avenant à la convention de stage "école" ?

L'avenant à la convention de stage peut être fait par voie électronique ou en scannant un document papier. Pour cette période exceptionnelle, il est admis que les signatures scannées ont la même valeur que les signatures originales dès lors que l'identité des signataires est avérée.

A noter : des échanges de courriels entre l'étudiant stagiaire, l'entreprise (à minima le maître de stage) et l'établissement d'enseignement (a minima le tuteur enseignant) peuvent valider les modifications au déroulement du stage. Toutefois, ils seront à confirmer par la signature d'un avenant.

Un modèle d'avenant à la convention de stage du ministère de l'enseignement supérieur est disponible ici .

4. Quels points de vigilance doit avoir l'entreprise pour la réalisation du stage à distance ?

A titre exceptionnel, en période d'épidémie, le stagiaire peut réaliser son stage à distance.

Cela nécessite toutefois :

- que le stagiaire soit sous l'autorité de l'entreprise ;
- que le stagiaire se conforme aux dispositions de la convention de stage en poursuivant dans la mesure du possible la mission qui lui a été confiée ;
- que l'ensemble des parties signataires de la convention de stage soient informées et donnent leur accord, au moyen de la signature d'un avenant à la convention de stage.

Durant cette période de réalisation du stage à distance, il incombe à l'établissement d'enseignement de veiller à conserver un contact avec l'étudiant et de s'assurer qu'il réalise sa mission en lien avec l'organisme d'accueil.

5. Dans quelles mesures la gratification du stagiaire est-elle due ?

Tableau récapitulatif des cas de versement de la gratification :

	Stage en présentiel	Stage à distance	Stage reporté
Entreprise « en activité normale »	gratification due	gratification due	gratification suspendue
Entreprise « en activité partielle » mais maintien des activités à distance	gratification suspendue	gratification due	gratification suspendue
Entreprise « en activité partielle » et arrêt des activités	gratification suspendue	gratification suspendue	gratification suspendue

Attention : dans tous les cas non appréhendés par la convention de stage initiale, un avenant à la convention de stage doit être conclu (pour les stages à distance et les reports de stage, cf. question "Comment rédiger un avenant à la convention de stage "école" ?").

Questions relatives à l'apprentissage

1. Le centre de formation d'apprentis (CFA) met en place les cours à distance, que doit faire l'apprenti ?

Sur décision de l'employeur, l'apprenti a la possibilité de suivre sa formation à distance depuis son domicile s'il dispose des équipements nécessaires ou de consulter les supports depuis les locaux de l'entreprise, si aucune mesure particulière n'a été prise à l'égard du personnel.

2. Que faire lorsque le CFA met en place les cours à distance, mais que l'apprenti n'a pas de matériel numérique à disposition ?

Lorsque l'apprenti n'a pas de matériel numérique à disposition à son domicile, il peut éventuellement consulter les supports depuis les locaux de l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas le matériel nécessaire pour l'apprenti, il convient de se rapprocher du CFA afin de savoir s'il est possible que l'apprenti dispose par un autre moyen de l'ensemble des supports (exemple : envoi par courrier, venir les chercher au CFA avec un courrier justificatif du directeur du CFA de la nécessité de se procurer les documents afin de remplir l'attestation de déplacement, prêt de matériel par le CFA...).

A défaut, il conviendra que le calendrier pédagogique soit réadapté pour l'apprenti. Pour les périodes de formation théorique qui ne peuvent être suivies par l'apprenti, l'apprenti retourne en entreprise si aucune mesure particulière n'a été prise à l'égard du personnel.

3. Le CFA n'est pas en mesure d'assurer la formation à distance, que doit faire l'apprenti ?

Si aucune mesure particulière n'a été prise à l'égard du personnel, l'apprenti, salarié, qu'il soit majeur ou mineur, doit se rendre en entreprise.

Les temps de formation théorique en CFA devront être « récupérés » ultérieurement, et pris sur des périodes initialement prévues en entreprise.

4. Que faire en cas d'absence du maître d'apprentissage ?

Il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible et de mettre en place une équipe tutorale.

5. Un apprenti peut-il être placé en télétravail ?

Si le poste de travail le permet, l'employeur peut placer l'apprenti en télétravail, sans son accord et sans formalisme particulier. Il convient d'être vigilant à conserver un échange régulier entre le maître d'apprentissage, ou l'équipe tutorale, et l'apprenti.

6. Un apprenti peut-il imposer le recours au télétravail ?

Même en cas de circonstances exceptionnelles, l'apprenti ne peut pas imposer à son employeur le recours au télétravail.

7. Est-il possible d'imposer des congés payés à un apprenti ?

L'employeur peut, à l'intérieur de la période de prise de congés payés, imposer la prise de congés payés acquis.

Pour faire face au risque épidémique, l'employeur peut recourir à la fixation des congés payés sans respecter les délais applicables, avec l'accord écrit de l'apprenti.

L'employeur peut modifier unilatéralement les dates des congés payés déjà fixées si le salarié présente un risque de contamination.

8. Est-il possible d'imposer des RTT à un apprenti ?

Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement, sous réserve de respecter le délai de prévenance prévu par l'accord collectif.

Il est toutefois possible de passer outre ces règles, avec l'accord écrit de l'apprenti.

9. Un apprenti peut-il être placé en activité partielle ?

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

10. À quelle indemnisation a droit l'apprenti placé en activité partielle ? (nouveau)

- **Heures chômées pendant le temps passé en CFA**

Rigoureusement, une réduction d'horaire résultant de la mise en œuvre de l'activité partielle dans l'entreprise qui emploie l'apprenti n'a pas d'incidence sur le temps passé en CFA. Ce temps passé (en présentiel ou à distance) constitue du temps de travail.

À ce titre, l'apprenti ne doit subir aucune réduction de rémunération.

Toutefois, l'administration admet, dans le cadre de l'activité partielle exceptionnelle, que l'apprenti dont l'entreprise est en activité partielle puisse être placé en activité partielle pour l'ensemble des heures contractuelles, y compris celles relatives au temps passé en formation en CFA, **que la formation se poursuive pendant la période de confinement ou non. L'apprenti placé en activité partielle l'est donc au titre de son temps de travail habituel (qui inclut donc le temps de formation). Toutefois, l'administration rappelle qu'il est dans l'intérêt de l'apprenti de suivre les cours à distance, s'il possède les outils le permettant et que le CFA le propose, pour conserver toutes ses chances de réussite à l'examen.**

Le régime d'indemnisation dont bénéficie l'apprenti est le même que celui développé au paragraphe suivant.

- **Heures chômées pendant le temps passé en entreprise**

L'ordonnance du 27 mars 2020 (JO du 28 mars) aménage le régime d'indemnisation des alternants en activité partielle.

Afin de permettre aux apprentis dont la rémunération antérieure est inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle est égale à leur rémunération antérieure (l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du Code du travail et la part conventionnelle).

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

Ces dispositions seront prochainement intégrées par ordonnance prise en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

L'administration doit se prononcer sur l'application rétroactive du régime d'indemnisation aux heures chômées au titre de l'activité partielle par un alternant depuis le 1er mars.

11. Quelles sont les conséquences sur les déplacements professionnels et la mobilité internationale et européenne des apprentis ?

Pour les mobilités à venir :

Les déplacements professionnels ainsi que la mobilité internationale et européenne doivent être reportés.

Pour les mobilités en cours :

L'agence Erasmus + appelle à tous les ressortissants français actuellement à l'étranger à solliciter impérativement les services diplomatiques et consulaires des pays où ils séjournent. Afin de faciliter ces contacts, l'agence recommande à tous les étudiants français à l'étranger de s'inscrire via l'application ARIANE afin d'être en contact avec les consulats et de recevoir les informations pertinentes. Cette recommandation s'applique également, selon nous, aux apprentis en mobilité.

12. Les examens du contrat d'apprentissage arrivent au moment de la période de confinement, que doit faire l'entreprise ?

Le contrat d'apprentissage dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peut être prolongé par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Questions relatives au contrat de professionnalisation

1. L'organisme de formation (OF) met en place les cours à distance, que doit faire le salarié en contrat de professionnalisation ?

Sur décision de l'employeur, le salarié en contrat de professionnalisation a la possibilité de suivre sa formation à distance depuis son domicile s'il dispose des équipements nécessaires ou de consulter les supports depuis les locaux de l'entreprise, si aucune mesure particulière n'a été prise à l'égard du personnel.

2. L'OF n'est pas en mesure d'assurer la formation à distance, que doit faire le salarié en contrat de professionnalisation ?

Si aucune mesure particulière n'a été prise à l'égard du personnel, le salarié en contrat de professionnalisation doit se rendre en entreprise.

Les temps de formation devront être « récupérés » ultérieurement, et pris sur des périodes initialement prévues en entreprise.

3. Que faire en cas d'absence du tuteur ?

Il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible.

4. Le salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en télétravail ?

Si le poste de travail le permet, l'employeur peut placer le salarié en contrat de professionnalisation en télétravail, sans l'accord du salarié et sans formalisme particulier. Il convient d'être vigilant à conserver un échange régulier entre le tuteur et le salarié en contrat de professionnalisation.

5. Le salarié en contrat de professionnalisation peut-il imposer le recours au télétravail ?

Même en cas de circonstances exceptionnelles, le salarié en contrat de professionnalisation ne peut pas imposer à son employeur le recours au télétravail.

6. Est-il possible d'imposer des congés payés au salarié en contrat de professionnalisation ?

L'employeur peut, à l'intérieur de la période de prise de congés payés, imposer la prise de congés payés acquis.

Pour faire face au risque épidémique, l'employeur peut recourir à la fixation des congés payés sans respecter les délais applicables, conformément aux dispositions 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 (cf.Temps et revenus du travail - Mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19).

L'employeur peut modifier unilatéralement les dates des congés payés déjà fixées si le salarié présente un risque de contamination.

7. Est-il possible d'imposer des RTT au salarié en contrat de professionnalisation ?

Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement, sous réserve de respecter le délai de prévenance prévu par l'accord collectif.

Il est toutefois possible de passer outre ces règles, avec l'accord écrit du salarié.

cf.Temps et revenus du travail - Mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

8. Le salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en activité partielle ?

En tant que salarié, le salarié en contrat de professionnalisation peut également être placé en activité partielle (cf. questions-réponses activité partielle).

9. À quelle indemnisation a droit le salarié en contrat de professionnalisation placé en activité partielle ? (nouveau)

- **Heures chômées pendant le temps passé en organisme de formation**

Rigoureusement, une réduction d'horaire résultant de la mise en œuvre de l'activité partielle dans l'entreprise qui emploie le salarié en contrat de professionnalisation n'a pas d'incidence sur le temps passé en organisme de formation. Ce temps passé (en présentiel ou à distance) constitue du temps de travail.

À ce titre, le salarié en contrat de professionnalisation ne doit subir aucune réduction de rémunération.

Toutefois, l'administration admet, dans le cadre de l'activité partielle exceptionnelle, que l'apprenti dont l'entreprise est en activité partielle puisse être placé en activité partielle pour l'ensemble des heures contractuelles, y compris celles relatives au temps passé en formation CFA. Ce même raisonnement est transposable au salarié en contrat de professionnalisation, **que la formation se poursuive pendant la période de confinement ou non. Le salarié placé en activité partielle l'est donc au titre de son temps de travail habituel (qui inclut donc le temps de formation). Toutefois, comme pour l'apprenti, il est dans l'intérêt du salarié en contrat de professionnalisation de suivre les cours à distance, s'il possède les outils le permettant et que l'organisme de formation le propose, pour conserver toutes ses chances de réussite à l'examen.**

Le régime d'indemnisation dont bénéficie le salarié en contrat de professionnalisation est le même que celui développé au paragraphe suivant.

- **Heures chômées pendant le temps passé en entreprise**

L'ordonnance du 27 mars 2020 (JO du 28 mars) aménage le régime d'indemnisation des alternants en activité partielle.

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

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

Ces dispositions seront prochainement intégrées par ordonnance prise en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

L'administration doit se prononcer sur l'application rétroactive du régime d'indemnisation aux heures chômées au titre de l'activité partielle par un alternant depuis le 1er mars.

10. Quelles sont les conséquences sur les déplacements professionnels et la mobilité internationale et européenne des salariés en contrat de professionnalisation ?

- **Pour les mobilités à venir :**

Les déplacements professionnels ainsi que la mobilité internationale et européenne doivent être reportés.

- **Pour les mobilités en cours :**

L'agence Erasmus + appelle à tous les ressortissants français actuellement à l'étranger à solliciter impérativement les services diplomatiques et consulaires des pays où ils séjournent. Afin de faciliter ces contacts, l'agence recommande à tous les étudiants français à l'étranger de s'inscrire via l'application ARIANE afin d'être en contact avec les consulats et de recevoir les informations pertinentes. Cette recommandation s'applique également, selon nous, aux apprentis en mobilité.

11. Les examens du contrat de professionnalisation arrivent au moment de la période de confinement, que doit faire l'entreprise ?

Point sur la durée du contrat de professionnalisation :

Principe durée du contrat de professionnalisation fixée de 6 à 12 mois, toutefois, il existe des dérogations.

	Titre ou diplôme inscrit sur le RNCP	CQPM - CQPI	Parcours de professionnalisation certifiant	Contrat expérim "libre ol
une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé le second cycle de l'enseignement secondaire (lycée) ET qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel	36 mois	36 mois	24 mois	24 mo
les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus	24 mois	24 mois	24 mois	24 mo
les demandeurs d'emploi inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi	36 mois	36 mois	24 mois	24 mo
les personnes reprenant leur activité	24 mois	24 mois	24 mois	24 mo
les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	24 mois	24 mois	24 mois	24 mo
métiers et/ou secteurs en tension dans la métallurgie	24 mois	24 mois	24 mois	24 mo

mobilité internationale	24 mois	24 mois	24 mois	24 mo
une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA)	36 mois	36 mois	24 mois	24 mo
une personne bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)	36 mois	36 mois	24 mois	24 mo
une personne bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)	36 mois	36 mois	24 mois	24 mo
une personne bénéficiaire ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).	36 mois	36 mois	24 mois	24 mo

a. Contrat de professionnalisation à durée déterminée : trois solutions sont possibles

Pour les contrats de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 permet de prolonger la durée du contrat par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation suivi par le salarié en contrat de professionnalisation.

Au delà du 31 juillet 2020 signer un avenant pour allonger la durée du contrat de professionnalisation

Sous réserve de respecter les durées légales du contrat de professionnalisation, selon le public concerné (cf. supra), la circulaire du 19 juillet 2012 relative au contrat de professionnalisation précise que la durée de cet **avenant ne peut être supérieure à un à deux mois maximum après la date prévue des épreuves** compte tenu de l'incertitude qui peut exister sur la date exacte de ces épreuves au moment de la signature du contrat. Cette tolérance de deux mois maximum ne peut concerner que les diplômes et titres professionnels inscrits au RNCP, ainsi que dans la métallurgie les CQPM.

Si l'entreprise ne respecte pas les durées, elle encourt le risque de requalification du contrat de professionnalisation à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Au delà du 31 juillet 2020 : renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour cause de **défaillance de l'organisme de formation**.

Selon nous, l'organisme de formation pourrait être considéré comme défaillant, dès lors que, en raison de sa fermeture, le salarié en contrat de professionnalisation est empêché de se rendre aux épreuves finales.

Toutefois, il est à noter que la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois, avec un temps de formation au moins égal à 15 % de la durée du contrat, sans être inférieur à 150 heures.

En pratique, le contrat de professionnalisation à durée déterminée ne pourra donc pas être renouvelé uniquement afin de couvrir les épreuves finales.

b. Contrat de professionnalisation à durée indéterminée :

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, il n'est pas possible de prolonger la durée de l'action de professionnalisation par avenant.

En pratique, l'entreprise devra accorder une autorisation d'absence rémunérée afin que son salarié puisse se rendre à son examen.

Questions relatives à la formation professionnelle continue

Quelle rémunération doit verser l'employeur au salarié qui part en formation pendant une période d'activité partielle ?

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur donné jusqu'au 27 mars 2020 inclus

Si les actions de formation visés à l'article L. 6313-1 et L. 6314-1 mises en œuvre **avec l'accord de l'employeur** pendant des heures chômées au titre de l'activité partielle, le salarié placé en activité partielle bénéficie d'une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 100 % de sa rémunération nette antérieure **pour la totalité de la durée de l'action de formation.**

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur à compter du 28 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Si les actions de formation visés à l'article L. 6313-1 et L. 6314-1 sont mises en œuvre **avec l'accord de l'employeur** pendant des heures chômées au titre de l'activité partielle, le salarié placé en activité partielle bénéficie d'une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute.

Questions relatives à la mobilisation du Compte personnel de formation (CPF)

1. Comment gérer la fermeture de l'organisme de formation accueillant le salarié qui mobilise son CPF sur le temps de travail ?

En accord avec l'employeur, le salarié titulaire suit la formation depuis son domicile s'il possède l'équipement le permettant. L'entreprise peut également mettre à disposition du salarié les équipements nécessaires afin qu'il suive sa formation théorique dans les locaux ou depuis son domicile.

2. Quelle rémunération doit verser l'employeur au salarié qui mobilise son CPF pendant une période d'activité partielle ?

CPF mobilisé pendant les horaires de travail

Ces heures constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à un maintien de rémunération à la charge de l'employeur.

CPF mobilisé pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle

Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur donné jusqu'au 27 mars 2020 inclus

Si les actions de formation financées par la mobilisation du CPF sont mises en œuvre **avec l'accord de l'employeur** pendant des heures chômées au titre de l'activité partielle, le salarié placé en activité partielle bénéficie d'une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 100 % de sa rémunération nette antérieure **pour la totalité de la durée de l'action de formation.**

A noter : le régime d'indemnisation ne diffère pas selon que le salarié mobilise son CPF de sa propre initiative ou sur proposition de l'employeur.

Formations mises en œuvre avec ou sans accord de l'employeur à compter du 28 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Si les actions de formation financées par la mobilisation du CPF sont mises en œuvre **avec ou sans l'accord de l'employeur** pendant des heures chômées au titre de l'activité partielle, le salarié placé en activité partielle bénéficie d'une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute.

A noter : le régime d'indemnisation ne diffère pas selon que le salarié mobilise son CPF de sa propre initiative ou sur proposition de l'employeur.

CPF mobilisé en dehors des horaires de travail ou des heures chômées au titre de l'activité partielle

Si le CPF est mobilisé en dehors des horaires habituels de travail, les dispositions légales et réglementaires ne prévoient aucun maintien de rémunération.

Seul le bénéfice du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles est maintenu au profit du salarié.

Questions relatives à la mobilisation du projet de transition professionnelle (CPF TP)

1. Comment gérer la fermeture de l'organisme de formation qui accueille le salarié en projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail ?

En cas d'impossibilité de suivre la formation à distance ou d'organiser l'accueil au sein d'un autre organisme, le salarié doit faire une demande de retour anticipé, de manière temporaire pendant la période de fermeture.

L'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise (travail, congés payés, RTT, activité partielle…).

2. Comment gérer la fermeture de l'entreprise d'accueil du salarié en stage dans le cadre de son projet de transition professionnelle ?

La formation réalisée en CPF TP peut comprendre une partie "formation" en organisme de formation et une partie "pratique" sous forme de stage dans une entreprise d'accueil. En cas de fermeture de l'entreprise d'accueil pour cause d'activité partielle, il convient que le stagiaire se renseigne auprès de l'organisme de formation sur les modalités pédagogiques de la formation.

Si aucune disposition n'est prise, le salarié en projet de transition professionnelle doit faire une demande de retour anticipé dans son entreprise d'origine, de manière temporaire pendant la période de fermeture. Le cas échéant, le salarié devra faire une nouvelle demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur si le

calendrier de la formation évolue.

VII. Protection sociale

Section mise à jour le 8 avril 2020 (les dernières modifications sont en couleur de police rouge)

Sommaire

Arrêts de travail indemnisés

VII. 1 - Un salarié ayant été en contact avec une personne porteuse du virus peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?
VII. 2 - Un salarié dont l'état de santé peut constituer un risque de développer une forme sévère de COVID 19 peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ?
VII. 3 - Un salarié contraint de garder son enfant faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?
VII. 4 - Comment est indemnisé un salarié qui est atteint de la maladie du COVID-19 ?
VII. 5 - Un salarié qui n'a pas été en contact avec une personne porteuse du virus et qui n'est pas considéré comme à risque peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?
VII-6. Comment s'articulent les arrêts de travail indemnisés avec l'activité partielle en raison d'une fermeture totale ou partielle de l'établissement ?
VII-7. Comment s'articulent les arrêts de travail indemnisés avec la réduction de l'activité ?

Accidents du travail - Maladies professionnelles

VII. 8 - La contamination par le COVID-19 peut-elle ouvrir droit à une réparation au titre des accidents du travail ?
VII. 9 - La contamination par le COVID-19 peut-elle ouvrir droit à une réparation au titre des maladies professionnelles ?
VII. 10 - La contamination par le COVID-19 peut-elle engager la responsabilité pénale de l'employeur ?

Covid-19 et Responsabilité de l'employeur

VII. 11 - Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 ?
VII.12 - Est-ce qu'en cas de contamination d'un salarié par le covid-19 une faute inexcusable peut-être reconnue à l'encontre de l'employeur ?
VII.13 - Est-ce qu'en cas de contamination d'un salarié par le covid-19 la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée ?

Urssaf, prévoyance complémentaire, retraite complémentaire et impôts (cotisations, contributions, taxes et impôts)

VII. 14 - Quelles sont les mesures exceptionnelles d'accompagnement des entreprises mises en oeuvre par le réseau des Urssaf, par les organismes de prévoyance, par les institutions de retraite complémentaires et par les services des impôts ?

Prévoyance - Retraite supplémentaire (prestations)

VII. 15 - L'employeur a-t-il l'obligation de maintenir les garanties de prévoyance complémentaire (santé, prévoyance lourde et retraite supplémentaire) au bénéfice du salarié en cas de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle ?

Indemnités versées au titre de l'activité partielle

VII.16 - Quel est le régime social et fiscal des indemnités versées au titre de l'activité partielle (ex chômage partiel) ?

Arrêts de travail indemnisés

L'apparition du Coronavirus et sa propagation, d'abord en Chine puis dans différents pays du monde, a conduit dans un premier temps les autorités publiques à prendre des mesures en vue d'éviter son entrée et son développement sur le territoire national, notamment, de maintien à domicile et, en corollaire, d'indemnisation, sous certaines conditions, de cette période d'isolement et d'arrêt de travail forcé au bénéfice des salariés.

Ces dispositions ont été prises en application de l'article L. 16-10-1 du Code de la sécurité sociale qui prévoit qu'en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, **des dispositions dérogatoires au droit commun** peuvent être prises par décret en vue d'ouvrir une prise en charge renforcée des frais de santé et d'adapter les conditions du bénéfice des prestations en espèces.

C'est donc dans ce cadre que le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 a été pris afin de permettre le versement d'indemnités journalières par les régimes d'assurance maladie, selon des conditions dérogatoires au droit commun, au bénéfice, notamment, des salariés exposés au COVID-19 et, empêchés du fait des mesures d'isolement, de continuer à travailler.

Toutefois, l'identification en France au cours de ces dernières semaines de foyers de circulation de ce virus, a conduit les autorités publiques à prendre des dispositions visant à renforcer la limitation de sa propagation par des mesures plus drastiques de confinement. En conséquence, le décret n°2020-227 du 9 mars 2020 a modifié le dispositif d'indemnisation dérogatoire au droit commun initialement introduit et l' a étendu aux parents d'enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement d'éviction ou de maintien à domicile et empêchés de ce fait de continuer à travailler.

La durée pendant laquelle ces dispositions dérogatoires peuvent être mises en œuvre a été fixée **jusqu'au 31 mai 2020 (décret n° 2020-277 du 19 mars 2020).**

Des aménagements ont été mis en place par l'assurance maladie dans le but de simplifier les démarches nécessaires pour bénéficier de dispositif dérogatoire d'indemnisation par l'assurance maladie mais qui, en pratique, posent quelques difficultés.

Ce dispositif dérogatoire d'indemnisation au titre de l'assurance maladie a été étendu aux personnes présentant un risque de développer une forme sévère de covid-19. A cet égard un dispositif de déclaration a été mis en place en vue de simplifier les démarches d'indemnisation via le site « déclare ameli.fr ».

Par ailleurs, **l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020** a introduit un aménagement des règles d'indemnisation par l'assurance maladie au bénéfice des personnes malades, parmi lesquelles les salariés présentant les symptômes du COVID 19, et qui à ce titre bénéficient d'un arrêt de travail de droit commun.

En fonction de l'évolution de la situation, il n'est pas exclu que d'autres aménagements soient introduits.

Néanmoins, à ce jour (7 avril), 2 types de situations se dégagent : d'une part, les situations pour lesquelles se pose la question de l'indemnisation dans le cadre du dispositif dérogatoire de versement d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie, autrement dit les arrêts de travail « covid-19 » (point 1) , et, d'autre part, les situations relevant du droit commun, soit les arrêts de travail de « droit commun » (point 2).

La phase de confinement instaurée afin de lutter contre la propagation du covid-19 a des incidences importantes sur l'activité des entreprises qui conduisent certaines d'entre elles a opté pour le système d'activité partielle (voir Focus Activité partielle).

La mise en place de l'activité partielle dans une entreprise n'est pas sans poser quelques questions en particulier sur son articulation avec les arrêts de travail indemnisés visés ci-dessus. Le questions-réponses du Ministère du travail sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle mise à jour le 3 avril 2020 apporte des précisions sur cette question d'articulation.

Le site de service de déclaration en ligne des arrêts de travail « declare-ameli.fr », ainsi que le site DSN info (base de connaissances) relaient ces informations.

Ce point est traité au point 3 « Articulation arrêts de travail indemnisés/ Activité partielle dans deux nouvelles questions.

Point 1- Les arrêts de travail maladie indemnisés dans le cadre du dispositif dérogatoire introduit par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié (Arrêts de travail « covid-19 »)

VII. 1 - Un salarié ayant été en contact avec une personne porteuse du virus peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?

Le décret du 31 janvier 2020 tel que modifié par le décret du 9 mars 2020, prévoit le versement d'une indemnisation par l'assurance maladie dérogatoire au droit commun au bénéfice des personnes qui, ayant été en contact avec une personne malade du coronavirus ou qu'elles ont séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce virus et dans des conditions d'exposition de manière à transmettre cette maladie, font l'objet à ce titre **d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui de ce fait ne peuvent continuer à travailler**.

Le passage en phase " épidémie " ayant entrainé la mise en place de mesure de confinement pour tous, pourrait laisser à penser que le dispositif de mise en « quatorzaine » n'a plus lieu d'être. C'est par ailleurs ce que précise le site de l'ARS Ile de France.

Cependant, le dispositif d'arrêt de travail dérogatoire pour mise en « quatorzaine » instauré par le décret du 31 janvier 2020, n'a pas été abrogé et est applicable jusqu'au 31 mai 2020. Il nous semble que ledit dispositif garde toute sa pertinence dans le cas des personnes en activité dans l'entreprise et qui du fait d'une potentielle contamination devraient rester confinées chez elles le temps d'incubation de la maladie.

Quels sont les salariés concernés ?:

Double condition :

- Les salariés concernés par le dispositif dérogatoire de versement d'indemnités journalières sont **les salariés reconnus comme contact à haut risque** et à cet égard placés en isolement.

Il s'agit de personnes qui ont été en contact rapproché et prolongé avec une personne diagnostiquée porteuse du virus.

- Par ailleurs, ces salariés, **du fait de cette mesure d'isolement doivent se trouver dans l'impossibilité de continuer à travailler**. L'indemnisation reste, y compris dans cette situation, soumise à la condition de perte de salaire du fait de l'impossibilité de travailler.

Cela va donc concerner les personnes pour lesquelles la solution de télétravail n'est pas possible et qui dès lors sont dans l'impossibilité de travailler.

Comment ces salariés peuvent-ils bénéficier du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières ?

Ces salariés vont se voir délivrer un arrêt de travail par la caisse d'assurance maladie dont ils dépendent ou le cas échéant par les médecins conseils de la CNAM.

Le site DSN base de connaissances , précise que l'ARS (agence régionale de santé) informe l'assuré que l'Assurance maladie va prendre contact avec lui pour se charger de la délivrance de l'arrêt de travail (suite à l'identification d'un contact rapproché avec une personne diagnostiquée positive au coronavirus).

L'ARS informe l'assurance maladie qui prendra alors contact avec l'assuré, saisira le service de prescription d'arrêt de travail (AAT) et informera ensuite l'employeur.

Cependant, en pratique, il n'est pas précisé comment concrètement le salarié prend contact avec l'ARS. De plus, compte tenu de l'évolution des mesures de lutte contre le virus, il n'est pas certain que l'ARS joue encore un rôle dans ce dispositif de délivrance des arrêts dérogatoires.

Pour rappel, s'agissant d'une procédure dérogatoire exceptionnelle, les médecins généralistes n'ont donc pas compétence pour délivrer les avis d'arrêt de travail ouvrant droit à ce dispositif.

Toutefois, **l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020** adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation partielle, prévoit la possibilité pour les médecins du travail de prescrire des arrêts de travail par dérogation aux dispositions de l'article L ; 321-1 du Code de la sécurité sociale en cas notamment de suspicion d'infection au covid-19.

Il nous semble que, dans le cas des salariés actifs en entreprise ayant été en contact avec une personne porteuse du virus, sa mise en quatorzaine dans le cadre des dispositions du décret du 31 janvier 2020 modifié, pourrait être prescrite par le médecin du travail. Toutefois un décret doit préciser les modalités d'application de ces dispositions

A la date du 6 avril 2020, le décret est en attente de parution.

Aussi, à notre sens, et dans l'attente d'apprécier les dispositions du décret, à paraître, visé ci-dessus, le salarié dans cette situation, devrait prendre contact avec l'ARS et à défaut de réponse prendre contact avec la caisse d'assurance maladie dont il relève. Selon le communiqué de l'Assurance maladie en date du 17 mars en raison des mesures de confinement les appels téléphoniques peuvent être très perturbés c'est pourquoi il est recommandé de privilégier un contact via le compte personnel ameli.

Il est toutefois également possible d'appeler le numéro vert : 0 800 130 000

Comment est informé l'employeur et que doit-il faire ?

Selon les dispositions du décret du 31 janvier 2020 modifié par le décret du 9 mars 2020 **cet arrêt est transmis sans délai à l'employeur par l'organisme d'assurance maladie.**

Dès lors à compter de la réception de l'avis d'interruption de travail, **l'employeur doit adresser, sans délai, à la CPAM auprès de laquelle est assuré le salarié, l'attestation de salaire « assurance maladie »** dans les conditions habituelles d'établissement de cette attestation visées à l'article R. 323-10 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire via la DSN. Ainsi, dès lors qu'un arrêt de travail est constaté, un **signalement** doit obligatoirement être émis (dans un délai de 5 jours). En effet, sans **signalement**, aucune **attestation de salaire** ne peut être reconstituée par le système pour le versement des indemnités journalières du salarié. Dès signalement, la DSN génère une attestation de salaire.

Comment est ensuite indemnisé le salarié ?

Le bénéfice du versement des indemnités journalières maladie est ouvert :

- **sans que ne soient requises les conditions d'ouverture de droit** aux indemnités journalières relatives aux durées minimales d'activité ou de contributivité minimale,
- et **sans application du délai de carence de 3 jours.**

Le montant des indemnités journalières :

Le décret ne prévoit aucune disposition spécifique concernant le calcul et montant de l'indemnité journalière servie dans ce cadre. En conséquence, **l'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun** visées aux articles L. 323-4 et R. 323-4 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir partie Avis d'interruption de travail (AIT).

La durée de versement des indemnités journalières

La durée maximale de versement des indemnités journalières au bénéfice des personnes remplissant ces conditions **est fixée à 20 jours.**

VII. 2 - Un salarié dont l'état de santé peut constituer un risque de développer une forme sévère de COVID 19 peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale ?

Selon l'information du site de l'Assurance maladie, ameli-assuré, les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie COVID 19 sont tenues impérativement de rester à leur domicile. A ce titre, a été mis en place un dispositif dérogatoire permettant à ces personnes de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif.

Le décret du 31 janvier 2020 modifié par le décret du 9 mars 2020, précise que les personnes qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peuvent bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé dans des conditions dérogatoires au droit commun. Les personnes présentant un état de santé les conduisant à respecter une mesure d'isolement pour éviter toute contamination par le virus COVID 19 semblent, à ce titre pouvoir entrer dans le champ d'application du décret.

Le communiqué de l'assurance maladie du 18 mars comme les informations complémentaires du site « declare-ameli.fr » n'apportent sur ce point aucune précision.

Quelles sont les personnes concernées ?

Selon les informations du site « dclare-ameli.fr » relatif aux personnes à risque majeur, au 30 mars, **la liste des types de pathologies** susceptibles de provoquer une forme grave du covid-19 a été définie par le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) par un avis en date du 14 mars 2020.

Il s'agit des :

- personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- malades atteints de cancer sous traitement ;

Malgré l'absence de données dans la littérature, en raison d'un risque présumé compte-tenu des données disponibles sur les autres infections respiratoires, sont également considérés à risque :

- personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
  médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm3, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m2) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.

- s'agissant des femmes enceintes, en l'absence de données disponibles, il est recommandé par le HCSP d'appliquer les mesures ci-dessous à partir du troisième trimestre de la grossesse.

Comment peuvent-elles obtenir l'arrêt de travail ?

Selon les informations au 30 mars du site « declare-ameli.fr » les personnes qui relèvent de l'une des situations visées par le HSCP peuvent prendre contact avec leur médecin traitant ou tout médecin de ville afin qu'il évalue la nécessité de lui délivrer un arrêt de travail préventif.

Dispositif de déclaration simplifiée d'arrêt de travail

Le site « declare-ameli.fr » précise qu'afin de simplifier la procédure d'obtention d'un arrêt de travail préventif, l'Assurance maladie a mis en place un système permettant, selon un dispositif de déclaration simplifiée par le biais d'un téléservice dédié, la délivrance d'un arrêt de travail par l'assurance maladie.

En effet, l'assurance maladie a étendu le téléservice de déclaration des arrêts de travail, « declare-ameli.fr » qui, à l'origine, avait été mis en place pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés, sans possibilité de télétravail, contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.

Cependant, il n'appartient ni à l'employeur d'effectuer cette déclaration d'arrêt de travail ni au médecin traitant. Cette déclaration est établie directement par la personne concernée.

A ce titre un service « assuré » avec une version adaptée de cette déclaration a été mise en place le 18 mars sur le site « declare-ameli ; fr » .

Ce dispositif est ouvert **au bénéfice :**

- **des femmes enceintes dans leur 3eme trimestre de grossesse**
- **aux bénéficiaires d'une ALD au titre de l'une des pathologies visées dans la liste ci-dessous soit :**
- Accident vasculaire cérébral invalidant ;
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
- Diabète de type 1 et diabète de type 2 (insulinodépendant ou présentant des complications) ;
- Maladie coronaire ;
- Insuffisance respiratoire chronique grave ;
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé ;
- Mucoviscidose ;
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif (insuffisance rénale chronique dialysée) ;
- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique ;
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- Sclérose en plaques ;
- Spondylarthrite grave ;
- Suites de transplantation d'organe ;
- Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique

A noter : Cette liste cible précisément les maladies prises en charge par l'assurance maladie au titre des ALD correspondant aux types de pathologies visées par la liste établie par le HSCP. Il est possible pour les personnes n'étant pas prises en charge au titre de l'une des ALD visées par l'assurance maladie, de contacter son médecin traitant qui pourra apprécier si l'état de son patient répond à ces situations et dès lors s'il nécessite un arrêt de travail préventif.

Dès lors que la déclaration est établie, c'est l'assurance maladie qui délivre un arrêt de travail. Celui-ci est établi pour une durée initiale de 21 jours, ce qui laisse entendre qu'il peut y avoir un possible renouvellement.

Le site declare-ameli.fr précise que l'arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du 13 mars et pourra être **établi jusqu'au 15 avril, date limite, provisoire, du confinement fixée par le Gouvernement** .

Toujours selon les informations du site declare-ameli.fr, tous les arrêts établis arrivant à échéance avant la date du 15 avril seront automatiquement prolongés par l'Assurance maladie, sans nécessiter de démarche particulière de la part du salarié. Si ce dernier ne souhaite pas que cet arrêt soit prolongé, il doit en informer l'employeur qui devra y mettre un terme (probablement selon la procédure, via la DSN de reprise d'activité)**.**

Pour rappel, les personnes qui ne relèvent pas des situations ouvrant droit à la procédure de déclaration simplifiée, peuvent consulter leur médecin traitant ou autre médecin de ville, afin d'apprécier si leur situation médicale nécessite un arrêt de travail préventif.

Comment l'employeur est-il informé et que doit-il faire ?

Selon les informations du site « declare-ameli.fr » l'assurance maladie adresse au salarié concerné par la mesure le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail, autrement dit le volet que le salarié doit adresser à son employeur. Le site rappelle bien qu'il appartient au salarié d'adresser ledit volet à son employeur.

A la réception de cet avis d'arrêt de travail, l'employeur doit **adresser, sans délai, à la CPAM auprès de laquelle est assuré le salarié, l'attestation de salaire « assurance maladie »** dans les conditions habituelles d'établissement de cette attestation visées à l'article R. 323-10 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire via la DSN. Ainsi, dès lors qu'un arrêt de travail est constaté, un **signalement** doit obligatoirement être émis (dans un délai de 5 jours). En effet, sans **signalement**, aucune **attestation de salaire** ne peut être reconstituée par le système pour le versement des indemnités journalières du salarié. Dès signalement, la DSN génère une attestation de salaire.

A noter que le site « declare-ameli.fr » précise, au 30 mars, qu'en raison du grand nombre de demandes, l'avis d'arrêt de travail (volet 3) sera adressé au salarié dans un délai de 8 jours.

Comment est ensuite indemnisé le salarié ?

Les salariés qui répondent aux conditions visées ci-dessus paraissent donc être éligibles au bénéfice d'une indemnisation au titre du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières, ce qui implique que des indemnités journalières soient versées :

- **sans que ne soient requises les conditions d'ouverture de droit** aux indemnités journalières relatives aux durées minimales d'activité ou de contributivité minimale,
- et **sans application du délai de carence de 3 jours**.

Le montant des indemnités journalières :

En tout état de cause, **l'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun** visées aux articles L. 323-4 et R. 323-4 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir partie Avis d'interruption de travail (AIT).

Quel est la durée de versement des indemnités journalières ?

La durée de l'arrêt de travail établi par l'assurance maladie dans ce cadre est fixée à 21 jours. Dès lors, la durée de versement des indemnités journalières dont pourraient bénéficier ces personnes devrait être de 21 jours également **.**

Dispositions concernant les proches d'une personne « fragile »

Selon le site d'information du Gouvernement, les proches de personnes fragiles sont invitées à opter pour le télétravail ou à un aménagement du poste de travail si leur travail est indispensable à la crise sanitaire.

Toutefois, le site ameli.fr assuré, dans une information en date du 6 avril, précise que les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles qui, en raison de leur santé, doivent rester chez elles.

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

On peut donc comprendre de ces deux informations, qu'à défaut de pouvoir télétravailler, les proches d'une personne fragile peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Des précisions sur ces « nouveaux » arrêts seraient utiles.

VII. 3 - Un salarié contraint de garder son enfant faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?

Des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus ont été prises entrainant, notamment, la fermeture, de l'ensemble des établissements accueillant les enfants (crèches, établissements scolaires etc….).

Au regard de cette situation des dispositions spécifiques ont été introduites afin de permettre, sous certaines conditions, aux parents d'enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement d'éviction ou de maintien à domicile de bénéficier, le cas échéant, d'un arrêt de travail indemnisé dans le cadre du dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces introduit par le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 et modifié par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020.

Pour rappel cette extension était déjà prévue par la **circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020** qui avait précisé que **le parent d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant pouvait bénéficier du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières par l'assurance maladie.**

A ce titre, un communiqué de presse du ministère des Solidarité et de la Santé en date du 4 mars 2020 a annoncé des aménagements du dispositif d'indemnisation par l'assurance maladie prévu en cas d'isolement en prévoyant, d'une part, la possibilité pour ces personnes de bénéficier de cette indemnisation et, d'autre part, en simplifiant la procédure d'arrêt de travail.

Le décret du 9 mars 2020 a donné un fondement règlementaire à ces dispositions, en incluant dans le dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières la situation des parents contraints de garder leur enfant à domicile.

Selon notre compréhension des dispositions introduites par le décret du 9 mars 2020 et des informations et précisions données par l'administration, deux situations se distinguent :

Les parents contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture des crèches ou des établissements scolaires

Quels sont les parents concernés ?

Les parents concernés par ce dispositif sont au regard de la situation actuelle les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt accueillis ou scolarisés dans les établissements fermés.

A noter : Selon le site « déclare-ameli.fr » sont également visés les parents d'enfant en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé sans limite d'âge.

Comment peuvent-ils obtenir l'arrêt de travail ? dispositif de déclaration simplifiée

L'assurance maladie a mis en place un téléservice declare-ameli.fr (https://declare.ameli.fr/) qui permet la délivrance d'un arrêt de travail de manière simplifié et rapide.

Les parents susceptibles de bénéficier du dispositif simplifié d'arrêt indemnisé doivent contacter leur employeur pour que ce dernier remplisse un formulaire accessible sur le téléservice créé par l'assurance Maladie (https://declare.ameli.fr/) afin que, le cas échéant, leur soit délivré un arrêt de travail et qu'ils puissent bénéficier des indemnités journalières versées par l'assurance maladie.

A ce titre, l'employeur adresse via le téléservice de l'Assurance maladie la déclaration d'arrêt de travail en précisant :

- les éléments d'identification de l'entreprise,
- les éléments d'identification du salarié (numéro de sécurité sociale, nom, prénom etc…),
- **la date de début de l'arrêt et la durée de cet arrêt.**

L'employeur doit également certifier que la déclaration concerne un salarié qui ne peut télétravailler. Selon des informations qui nous ont été transmises, certaines CPAM effectuent des vérifications sur ce point en appréciant la situation au regard du poste du salarié.

Le questions-réponses pour les entreprises et les salariés du ministère du Travail mis à jour le 3 avril, précise que dans le cadre de difficultés de productivité rencontrées par le salarié (notamment en raison de la garde concomitante des enfants), qu'il appartient à l'employeur face à cette situation exceptionnelle de déterminer si l'option télétravail est possible, et si ce n'est pas le cas de procéder à une déclaration d'arrêt de travail.

L'arrêt de travail est délivré par l'organisme de sécurité sociale.

A noter que le questions-réponses pour les entreprises et les salariés du ministère du Travail mis à jour le 3 avril, précise qu'une fois la déclaration effectuée, l'employeur reçoit un courriel de confirmation.

Cette déclaration d'arrêt de travail n'est possible que **dans le cas où aucune solution d'aménagement des conditions de travail permettant la poursuite d'activité à domicile ne peut être mise en place (notamment une mesure de télétravail). L'arrêt de travail doit alors être la seule solution possible.**

A noter que :

- **Cet aménagement ne concerne pas les malades :**

L'assurance maladie précise que ce téléservice ne permet pas de déclarer les personnes présentant les symptômes du Coronavirus ou infectées par cette maladie, ces dernières relèvent d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

- **Il ne concerne pas non plus les salariés dont l'entreprise a été placée en activité partielle** impliquant la fermeture totale ou partielle de l'établissement (voir point 3 ci-dessous).

- **Un seul parent peut être bénéficiaire :**

Un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail et, à ce titre, devra, fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

Le questions-réponses pour les entreprises et les salariés du ministère du Travail mis à jour le 3 avril, précise à la question sur les congés garde d'enfant que le salarié devra adresser à son employeur une attestation, dans laquelle il doit s'engager à être le seul parent effectuant la demande et y préciser :

- le nom et l'âge de l'enfant,
- le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé,
- la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

Quelle est la durée de l'arrêt ? et peut-il être fractionné ou partagé ?

L'assurance maladie délivre un arrêt de travail d'une durée de 1 jour à 21 jours. Au-delà de ce délai, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

A noter : le site site declare-ameli.fr **précise que les arrêts sont établis dans la limite de du 15 avril 2020, date limite, provisoire, du confinement fixée par le Gouvernement .** Le site précise que les arrêts seront éventuellement renouvelables selon les mêmes modalités si la durée de fermeture des établissements était amenée à être prolongée.

Il est possible de le fractionner ou de le partager entre les parents, notamment dans le cadre des enfants de parents divorcés ou d'une organisation de la garde des enfants pendant cette période. Mais à chaque arrêt un seul parent est bénéficiaire.

Toutefois, selon les informations de l'assurance maladie (informations Ameli du 25 mars 2020 ameli.fr/assuré), cette déclaration ne déclenche pas automatiquement le versement des indemnités journalières, qui ne sera possible que sous réserve :

- d'une part, de vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis,
- et de l'envoi de l'attestation de salaire par l'employeur selon les conditions habituelles soit par DSN.

Dès lors que les conditions sont remplies **un arrêt de travail** sera délivré par la CPAM dont relève la personne concernée et des indemnités journalières pourront être versées.

Cet arrêt sera adressé à l'employeur sans délai.

Comment est ensuite indemnisé le salarié ?

A la réception de cet avis d'arrêt de travail, l'employeur doit **adresser, sans délai, à la CPAM auprès de laquelle est assuré le salarié, l'attestation de salaire « assurance maladie »** dans les conditions habituelles d'établissement de cette attestation visées à l'article R. 323-10 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire via la DSN. Ainsi, dès lors qu'un arrêt de travail est constaté, un **signalement** doit obligatoirement être émis (dans un délai de 5 jours). En effet, sans **signalement**, aucune **attestation de salaire** ne peut être reconstituée par le système pour le versement des indemnités journalières du salarié. Dès signalement, la DSN génère une attestation de salaire.

Le bénéfice du versement des indemnités journalières maladie est alors ouvert :

- **sans que ne soient requises les conditions d'ouverture de droit** aux indemnités journalières relatives aux durées minimales d'activité ou de contributivité minimale,
- et **sans application du délai de carence de 3 jours.**

Le montant des indemnités journalières :

Le décret ne prévoit aucune disposition spécifique concernant le calcul et montant de l'indemnité journalière servie dans ce cadre. En conséquence, **l'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun** visées aux articles L. 323-4 et R. 323-4 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir partie Avis d'interruption de travail (AIT).

Quelle est la durée de versement des indemnités journalières ?

Selon le décret du 9 mars 2020, les indemnités journalières sont versées durant toute la durée de fermeture de l'établissement.

Au 6 avril 2020, le site site declare-ameli.fr précise que les arrêts sont établis dans la limite du 15 avril 2020, date limite, provisoire, du confinement fixée par le Gouvernement. Il précise que ces arrêts seront éventuellement renouvelables selon les mêmes modalités si la durée de fermeture des établissements était amenée à être prolongée.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir la partie Attestation d'interruption de travail (AIT).

A noter : Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt de travail indiquée l'employeur doit en informer la CPAM selon la procédure habituelle applicable aux arrêts de travail (questions-réponses pour les entreprises et les salariés du Ministère du travail mis à jour le 3 avril). A cet égard il convient d'émettre, via la DSN, un signalement « Reprise suite à arrêt de travail ». Ce qui pourra être le cas concernant des arrêts de travail « covid-19 » lorsque l'entreprise aura basculé en activité partielle totale.

Les parents d'un enfant considéré comme contact à haut risque sont soumis à une mesure d'isolement.

Pour rappel, la circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020 avait précisé que le dispositif d'octroi des prestations en espèces introduit par le décret 2020-73 du 31 janvier 2020 pouvait s'appliquer aux parents **d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant.**

Le décret du 9 mars 2020 étend le dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces à cette catégorie de bénéficiaires en prévoyant que les parents d'enfant de moins de 16 ans soumis à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui pour ce motif sont dans l'impossibilité de continuer de travailler peuvent bénéficier du dispositif dérogatoire. Ledit décret a donc donné ainsi une base règlementaire à ces dispositions.

Actuellement, et selon notre analyse, cette situation concerne les salariés pour lesquels le télétravail n'est pas possible et qui ne bénéficient pas déjà du dispositif dérogatoire, arrêt covid-19, pour garder leur enfant à domicile.

Si les parents de l'enfant ainsi soumis à l'isolement sont dans l'impossibilité de travailler, l'ARS les informe de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie.

A noter que compte tenu de l'évolution des mesures de lutte contre le virus, il n'est pas certain que l'ARS joue encore un rôle dans ce dispositif de délivrance des arrêts dérogatoires. A cet égard, il nous semble que la personne dans cette situation devrait prendre contact avec l'ARS et à défaut de réponse prendre contact avec la caisse d'assurance maladie dont il relève. Selon le communiqué de l'Assurance maladie en date du 17 mars en raison des mesures de confinement les appels téléphoniques peuvent être très perturbés c'est pourquoi il est recommandé de privilégier un contact via le compte personnel ameli.

Il est toutefois également possible d'appeler le numéro vert : 0 800 130 000

En tout état de cause, selon les dispositions du décret du 31 janvier 2020, c'est l'assurance maladie qui ensuite établit l'arrêt de travail, et qui l'adresse à l'employeur sans délai.

Ce dernier devra alors adresser l'attestation de salaire dans les conditions de droit commun soit via la DSN.

L'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun visées aux articles L. 323-4 et R. 323-4 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Les indemnités journalières sont versées pendant une durée maximale de 20 jours.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir partie Avis d'interruption de travail (AIT).

Point 2- Les arrêts de travail indemnisés selon les règles de droit commun aménagées (arrêts de travail « droit commun »)

VII. 4 - Comment est indemnisé un salarié qui est atteint de la maladie du COVID-19 ?

Les personnes qui ont développé la maladie du COVID-19 pourront bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance maladie dans les conditions de droit commun, soit :

- **bénéficier d'un avis d'interruption de travail délivré par un médecin :** A noter que le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 prévoit la possibilité d'avoir un accès facilité à la téléconsultation ;
- **remplir les conditions d'ouverture de droit aux IJ**, en l'occurrence pour une indemnisation :
- pendant les 6 premiers mois de l'arrêt, justifier, au jour de l'interruption de travail, avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt, ou avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période ;
- au-delà de 6 mois, justifier, à la date de l'arrêt de travail, d'être affilié à l'Assurance Maladie depuis 12 mois et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.
- **Pas d'application du délai de carence de 3 jours**. En effet, l'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a supprimé le délai de carence de 3 jours pour tous les arrêts de travail. Issues d'un amendement gouvernemental, ces dispositions visent, selon l'exposé des motifs, à assurer dans le cadre de la gestion de l'épidémie une égalité de traitement de l'ensemble des assurés.

Ces dispositions s'appliquent aux arrêts débutant à compter de la date de publication de la loi, soit à compter du 24 mars, et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

A noter : Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la pathologie justifiant l'arrêt de travail.

Comment est informé l'employeur et que doit-il faire ?

Il appartiendra au salarié d'adresser l'avis d'arrêt de travail à son employeur.

Dès réception de cet arrêt, l'employeur doit **adresser, sans délai, à la CPAM auprès de laquelle est assuré le salarié, l'attestation de salaire « assurance maladie »** dans les conditions habituelles d'établissement de cette attestation visées à l'article R. 323-10 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire via la DSN. Ainsi, dès lors qu'un arrêt de travail est constaté, un **signalement** doit obligatoirement être émis (dans un délai de 5 jours). En effet, sans **signalement**, aucune **attestation de salaire** ne peut être reconstituée par le système pour le versement des indemnités journalières du salarié. Dès signalement, la DSN génère une attestation de salaire.

Comment est ensuite indemnisé le salarié ?

L'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun visées aux articles L. 323-4 et R. 323-4 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

VII. 5 - Un salarié qui n'a pas été en contact avec une personne porteuse du virus et qui n'est pas considéré comme à risque peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?

Il apparait que :

- selon le communiqué de presse du Ministère des Solidarités et de la Santé ainsi que selon le questions-réponses pour les entreprises et les salariés du Ministère du travail mis à jour le 9 mars à la question n° 22 en dehors des cas de parents contraints de garder leur enfant soit pour fermeture d'établissement soit en raison d'une mesure d'isolement (voir question n° 64 du présent Q/R),
- mais également en dehors des cas des personnes considérées à risque,

Aucun arrêt de travail ne sera délivré aux personnes non malades restant à domicile dans le cadre de la procédure exceptionnelle**.**

Voir également partie Avis d'interruption de travail (AIT).

Point 3 – Articulation arrêts de travail indemnisés / activité partielle (Nouveauté)

Le questions-réponses du ministère du Travail sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle mise à jour le 3 avril 2020 apporte des précisions sur cette question d'articulation.

Le site de service de déclaration en ligne des arrêts de travail « déclare améli.fr », ainsi que le site DSN info (base de connaissances) relaient ces informations.

Dans le cadre de ces précisions, il apparaît que le ministère distingue selon que l'activité partielle implique une fermeture totale ou partielle de l'établissement et selon que l'activité partielle implique une réduction d'activité.

VII-6. Comment s'articulent les arrêts de travail indemnisés avec l'activité partielle en raison d'une fermeture totale ou partielle de l'établissement ?

Pour rappel : Dans le cadre des mesures visant à limiter la propagation du covid-19, le décret du 31 janvier 2020 tel que modifié (décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 et décret n°2020-277 du 19 mars 2020), prévoit le versement d'une indemnisation par l'assurance maladie dérogatoire au droit commun, à savoir sans application des règles d'ouverture de droit aux prestations en espèce et sans application du délai de carence de 3 jours, au bénéfice des personnes qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui de ce fait ne peuvent continuer à travailler. Ce dispositif a été étendu aux parents contraints de garder leur enfant et empêchés à ce titre de continuer à travailler ainsi qu'aux personnes présentant un risque de développer une forme grave du covid-19.

Un certain nombre de questions se sont posées au regard de l'articulation entre les deux dispositifs et leur indemnisation respective.

Le ministère du Travail a, dans une annexe aux questions réponses relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis à jour le 3 avril, apporté des précisions.

Ainsi, dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle impliquant la fermeture de tout ou partie de l'entreprise, il convient de distinguer entre :

- Les arrêts de travail maladie « droit commun » :

Il s'agit des arrêts de travail prescrits au titre d'une incapacité physique.

Le salarié, à qui un arrêt de travail « droit commun », a été prescrit antérieurement à la mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise, continue de bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance maladie tout le temps de la durée de son arrêt. Autrement dit la mise en place de l'activité partielle ne peut interrompre un arrêt de travail « droit commun », l'intéressé continuera donc à bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance maladie jusqu'au terme de l'arrêt de travail prescrit.

De la même manière, si un arrêt de travail « droit commun » lui est prescrit postérieurement à la mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise, le salarié conserve son droit à indemnisation de cet arrêt au titre de l'assurance maladie. Autrement dit, dans ce cas, l'indemnisation activité partielle s'interrompt et l'intéressé sera uniquement indemnisé au titre de l'assurance maladie jusqu'au terme de l'arrêt de travail prescrit (notamment art. R. 323-7 du Code de la sécurité sociale).

En revanche, dans les deux cas, le complément employeur s'effectuera à hauteur de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (voir Focus Activité partielle).

A noter : Le complément employeur est soumis aux cotisations et contributions de droit commun.

Le salarié basculera ensuite dans le dispositif activité partielle au terme de son arrêt de travail « droit commun ».

- Les arrêts de travail dérogatoires « covid-19 »

Aux termes des précisions apportés par le ministère du Travail, les arrêts de travail dérogatoires « covid-19 », ont pour finalité d'indemniser le salarié qui ne peut se rendre sur son lieu de travail en raison de mesures de protection ou parce que contraint de garder son enfant. **En conséquence, ces arrêts n'ont pas lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue**.

Dès lors, lorsqu'un arrêt de travail dérogatoire « covid-19 » a été prescrit antérieurement à la mise en place de l'activité partielle, et toujours en cours, cet arrêt peut faire l'objet d'une interruption par l'employeur au titre d'un signalement via la DSN d'une reprise anticipée du travail.

Il est toutefois possible d'attendre le terme de l'arrêt dérogatoire « covid-19 » pour placer le salarié dans le dispositif activité partielle. En revanche aucune prolongation ou renouvellement ne sera possible. Le salarié basculera au terme de l'arrêt dérogatoire « covid-19 » dans le dispositif activité partielle et sera indemnisé à ce titre.

A noter : Le site déclare ameli.fr précise bien que l'employeur ne peut pas établir de déclaration dans le cadre des arrêts de travail pour garde d'enfant lorsque l'entreprise a demandé à bénéficier du mécanisme d'activité partielle dans le cadre d'une interruption complète d'activité.

Pour rappel : l'UIMM préconise d'interrompre immédiatement l'arrêt de travail dérogatoire en le signalant à l'assurance maladie (via la DSN). En effet, l'activité du salarié étant interrompue, il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail ; l'arrêt de travail dérogatoire devient sans objet. Cette solution est la moins coûteuse pour les entreprises compte tenu du régime fiscal et social très favorable du dispositif exceptionnel d'activité partielle (voir Focus Activité partielle **).**

VII-7. Comment s'articulent les arrêts de travail indemnisés avec la réduction de l'activité ?

On peut distinguer :

- Les arrêts de travail maladie « droit commun » :

Il s'agit des arrêts de travail prescrits au titre d'une incapacité physique.

Le salarié à qui un arrêt de travail « *droit commun* », a été prescrit antérieurement à la mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise, continue de bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance maladie tout le temps de la durée de son arrêt. Autrement dit la mise en place de l'activité partielle ne peut

interrompre un arrêt de travail « droit commun », y compris en cas de réduction d'activité, l'intéressé continuera donc à bénéficier de l'indemnisation au titre de l'assurance maladie jusqu'au terme de l'arrêt de travail prescrit.

De la même manière, si un arrêt de travail « droit commun » lui est prescrit postérieurement à la mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise, le salarié conserve son droit à indemnisation de cet arrêt au titre de l'assurance maladie. Autrement dit, dans ce cas, l'indemnisation activité partielle s'interrompt, y compris dans le cadre de la réduction d'activité, et l'intéressé sera uniquement indemnisé au titre de l'assurance maladie jusqu'au terme de l'arrêt de travail prescrit (notamment art. R. 323-7 du Code de la sécurité sociale).

En revanche, dans les deux cas, le complément employeur s'effectuera à hauteur de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (voir Focus activité partielle).

A noter : Le complément employeur qui sera alors servi sera soumis aux cotisations et contributions de droit commun.

Le salarié basculera ensuite dans le dispositif activité partielle au terme de son arrêt de travail « droit commun ».

- Les arrêts de travail dérogatoires « covid-19 »

Dans cette situation, l'activité n'est pas interrompue, mais simplement réduite. Les salariés qui remplissent les conditions peuvent donc bénéficier des arrêts de travail dérogatoires « covid-19 ».

Toutefois, selon les précisions apportées par le Ministère du travail, il n'est pas possible de cumuler les indemnités journalières avec l'indemnisation due au titre de l'activité partielle.

Dès lors, les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire « covid-19 » en cours au moment de la mise en place de l'activité partielle, ne pourront pas être placés en activité partielle et continueront à bénéficier des indemnités journalières.

A noter : le site déclare ameli.fr précise bien que le dispositif des arrêts de travail au titre de la garde d'enfant et le dispositif activité partielle ne sont pas cumulables. Aussi, dans le cas où l'activité du salarié n'est pas totalement interrompue mais réduite le salarié peut continuer à bénéficier d'un arrêt de travail et dès lors ne sera pas éligible au dispositif activité partielle.

Le complément employeur aux indemnités journalières s'effectuera à hauteur de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (voir Focus activité partielle). Il sera soumis **aux cotisations et contributions de droit commun.**

Accidents du travail - Maladies professionnelles

Au regard de la situation actuelle d'épidémie un certain nombre de questions se posent en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Seront abordés dans le présent développement trois points principaux relatifs à la situation de contamination soit : la qualification d'accident du travail, la qualification de maladie professionnelle et un rapide focus sur la responsabilité pénale de l'employeur.

Ces points seront ultérieurement complétés.

VII. 8 - La contamination par le COVID-19 peut-elle ouvrir droit à une réparation au titre des accidents du travail ?

La question de la contamination par le COVID-19, dans le cadre de l'activité professionnelle et de sa réparation, au titre de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles, nécessite de distinguer 2 situations.

La contamination par le COVID-19 dans le cadre de l'activité habituelle du salarié

Sont envisagées ici, les situations dans lesquelles le salarié invoque, non pas un ou des déplacements dans les zones à risque, mais une **contamination dans le cadre habituel de son activité professionnelle**, notamment du fait de la présence dans l'entreprise d'une ou plusieurs personnes ayant été diagnostiquées porteuses du virus.

1. ***Concernant la qualification d'accident du travail***

Aux termes de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale bénéficie d'une réparation au titre des accidents du travail, **tout accident**, quelle qu'en soit la cause, **survenu par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Il ressort de cette définition que l'accident se caractérise par 3 éléments essentiels :

- une lésion ou une manifestation pathologique se rattachant à un fait accidentel soudain ;
- au temps et au lieu du travail, c'est-à-dire un fait accidentel survenant alors que le salarié se trouve placé sous le contrôle et l'autorité de son employeur ;
- par le fait ou à l'occasion du travail : en l'occurrence, l'accident doit être rattachable à l'exécution du travail et ne doit pas être dû à une cause totalement étrangère au travail.

La Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur le fait accidentel ouvrant droit à la qualification d'accident du travail. Au terme d'une longue évolution, la Cour considère que le fait accidentel est « **un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci** » (Cass. soc., 2 avril 2003, pourvoi n° 00-21768).

Il ressort de cette définition que les lésions présentées doivent pouvoir être rattachées à un évènement sinon soudain, du moins ayant date certaine, survenu dans le cadre de l'activité professionnelle.

Pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge au titre d'un accident du travail, il appartient au salarié d'établir la réalité de la survenance d'un accident au temps et au lieu du travail, par des éléments de fait objectifs, autres que ses seules déclarations. Dès lors que la preuve de la matérialité d'un accident est établie, le salarié va alors bénéficier de la présomption d'origine professionnelle le dispensant ainsi de faire la preuve de l'existence d'un lien direct entre l'accident et la lésion.

Au regard de la définition retenue par la Cour de cassation du fait accidentel, l'une des premières difficultés dans le cas de contamination alléguée par le virus COVID-19 dans le cadre professionnel est précisément d'établir le fait accidentel à l'origine de cette contamination.

En effet, si la jurisprudence a pu retenir la qualification d'accident du travail dans le cas de contamination accidentelle, dans le cadre professionnel, c'est toujours au regard d'un fait accidentel clairement identifiable et démontré, notamment, des mesures de vaccination en rapport avec l'emploi (Cass. 2e civ., 5 novembre 2015ie , n° 14-10131), le contact avec une seringue souillée (Cass. 2e civ., 17 décembre 2009, n° 08-21598).

Dans le cas d'une **contamination par un virus**, l'acte de contamination constitue le fait accidentel. Or, en raison même, d'une part, du mode de contamination, par voie aérienne (projection de gouttelettes) ou par simple contact rapproché et prolongé avec une personne contaminée ou par le contact d'une surface souillée, **en toute circonstance de lieu et de temps**, et d'autre part, du délai d'incubation du COVID-19 pouvant aller jusqu'à 14 jours, il sera difficile d'établir une contamination soudaine survenue au temps et au lieu du travail et pouvant être à l'origine de l'affection.

En effet, s'agissant d'une affection virale touchant la population dans son ensemble et selon le même processus de contamination, elle peut, à ce titre, survenir au cours d'actes de la vie privée. Il sera donc difficile de la circonscrire aux seuls lieux d'activité professionnelle et d'établir qu'elle est en lien avec cette activité, **sauf à pouvoir démontrer que cette activité et les conditions dans lesquelles elle est exercée exposent particulièrement au virus,** ce qui pourrait être le cas, notamment, du personnel hospitalier, des laboratoires de recherche, des personnels affectés à des tâches susceptibles de les mettre de manière régulière en contact avec des personnes porteuses du virus.

Cependant, la présomption d'imputabilité du fait accidentel au travail peut être écartée dès lors que la preuve est rapportée que le fait accidentel est dû à une cause totalement étrangère au travail.

Or, le COVID-19 est bien constitutif d'une cause totalement étrangère au travail au regard de sa nature, de son mode de transmission et de sa propagation.

À ce titre, il relève du domaine de la santé publique. Les mesures et recommandations de protection de la population sont de la responsabilité des autorités sanitaires. Il est à cet égard constitutif d'une situation exceptionnelle.

En tout état de cause, et parce que la qualification d'accident du travail relève de la seule compétence des caisses primaires d'assurance maladie, dans le cas où un salarié déclarerait auprès de l'entreprise une atteinte au COVID-19, en raison de son activité professionnelle, cette dernière devra procéder à une déclaration d'accident du travail à laquelle elle pourra joindre des réserves sur le caractère professionnel de cette affection.

La contamination par le COVID-19 dans le cadre de la mission

Au regard des dernières informations concernant la progression du coronavirus, sont envisagés ici les risques de contamination lors de missions effectuées dans le cadre d'actions qui peuvent exposer particulièrement le salarié, notamment les interventions de maintenance dans des lieux particulièrement exposés comme par exemple un hôpital ou des déplacements hors frontières dans des zones à risques.

Pour rappel, le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 interdit tous déplacements hors domicile à l'exception, notamment, des « déplacements professionnels insusceptibles d'être différés » (sont ainsi concernés les déplacements internationaux ayant pour point de départ ou d'arrivée la France). Pour plus d'informations voir la partie Déplacements internationaux et salariés étrangers.

Dans ce contexte, et compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux accidents de mission, la question se pose d'un traitement particulier de ces cas.

En effet, la Cour de cassation considère que le salarié est protégé pendant tout le temps de la mission, sans qu'il y ait lieu de distinguer si l'accident est survenu pendant le travail ou au cours d'actes de la vie courante.

Cette jurisprudence n'exonère pas la victime de son obligation d'établir la matérialité d'un accident survenu au cours de la mission, c'est-à-dire d'un acte de contamination survenu au cours de la mission eu égard aux personnes rencontrées, au délai d'incubation, à la date d'apparition des symptômes...

Dès lors, la demande éventuelle de déclaration d'accident du travail formulée par un salarié au retour de mission et atteint par le virus devra être examinée en fonction de chaque cas particulier.

Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé que, dans le cas d'une déclaration d'accident du travail au titre d'un accident survenu en mission, **l'employeur peut apporter la preuve** que soit le salarié avait interrompu sa mission pour des motifs personnels, soit **l'accident était dû à une cause totalement étrangère au travail**.

La nature même du COVID-19, soit un virus, son mode de transmission et sa propagation définissent bien la cause totalement étrangère au travail. A cet égard, les mesures et recommandations de protection de la population contre ce virus relèvent de la responsabilité des autorités sanitaires de chaque pays concerné, dans le cadre de sa politique de préservation de la santé publique.

En tout état de cause, et parce que la qualification d'accident du travail relève de la seule compétence des caisses primaires d'assurance maladie, dans le cas où un salarié déclarerait auprès de l'entreprise une contamination au COVID-19 dans le cadre de sa mission, cette dernière devra établir une déclaration d'accident du travail et pourra y joindre des réserves en évoquant, notamment, le fait que le COVID-19 est constitutif d'une cause totalement étrangère au travail.

VII. 9 - La contamination par le COVID-19 peut-elle ouvrir droit à une réparation au titre des maladies professionnelles ?

Les maladies relevant des tableaux de maladies professionnelles

Aux termes des dispositions de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, sont présumées d'origine professionnelle :

- les affections désignées dans un tableau de maladies professionnelles ;
- et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau, chaque tableau précisant pour chacune des maladies le délai de prise en charge, éventuellement le délai d'exposition et la liste des agents ou des travaux susceptibles de provoquer l'affection.

En conséquence, pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge au titre des maladies professionnelles, le salarié qui établit une déclaration de maladie professionnelle doit démontrer que :

- il est atteint d'une affection visée dans un des tableaux de maladies professionnelles ;
- il a été exposé au risque décrit au tableau, éventuellement pendant la durée minimale d'exposition visée au tableau ;
- la maladie a été constatée au moyen d'un certificat médical soit, pendant l'exposition soit, au plus tard dans la limite du délai de prise en charge prévu au tableau.

S'agissant du virus COVID-19, celui-ci ne figure dans aucun tableau de maladies professionnelles.

Dès lors, cette affection ne peut pas faire l'objet d'une prise en charge au titre d'un tableau de maladies professionnelles.

Les maladies relevant du système complémentaire

Les alinéas 6 et 7 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale instaurent un système complémentaire de reconnaissance d'une affection, au titre des maladies professionnelles, qui ne repose plus sur un mécanisme de présomption, mais sur la preuve d'un lien direct entre l'affection et le travail habituel du salarié permettant la prise en charge apprécié par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qui rend un avis s'imposant ensuite à la caisse primaire d'assurance maladie.

Ce système permet la prise en charge notamment des maladies non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, à condition qu'il s'agisse d'une affection grave susceptible d'entraîner le décès de l'intéressé ou une incapacité permanente au moins égale à 25 %.

La maladie suite à la contamination par le virus COVID 19 s'inscrirait dans le système complémentaire au titre des maladies hors tableaux.

Toutefois il est difficile, à ce jour, d'apprécier si le COVID-19 est susceptible de provoquer des séquelles et si celles-ci sont susceptibles d'entraîner un taux d'incapacité permanente équivalent à minima à 25 %. Selon les informations relatives à ce virus disponibles à ce jour, les personnes contaminées, et qui guérissent, ne semblent conserver aucune séquelle. En revanche, le virus peut être à l'origine du décès de certains malades. Dans ce cas, une demande et une instruction, au titre des maladies hors tableaux, pourraient être faites.

Cependant, s'agissant d'une maladie hors tableaux, **il doit être établi par la victime ou ses ayants droit que le travail habituel de la victime est la cause directe et essentielle de la contamination par le virus COVID-19.**

Or, au regard du mode de contamination, soit par voie aérienne ou éventuellement par le toucher et de la propagation du virus au sein de l'ensemble de la population mondiale, il nous paraît difficile d'établir un lien direct, et surtout essentiel, entre l'activité professionnelle et le COVID-19.

En tout état de cause, une déclaration de maladie professionnelle pourra être faite par la victime ou ses ayants droit. L'employeur en sera informé et pourra au cours de l'instruction émettre des réserves notamment sur le lien direct et essentiel entre la contamination et l'activité professionnelle.

VII. 10 - La contamination par le COVID-19 peut-elle engager la responsabilité pénale de l'employeur ?

Sur le plan pénal, il ne peut y avoir de mise en cause de l'entreprise que si une faute de négligence caractérisée ou une mise en danger délibérée peut être prouvée.

Par exemple :

- un employeur qui oblige un salarié à travailler en milieu fortement contaminé sans la moindre protection.
- un employeur qui oblige un salarié à aller dans une zone contaminée mais sans s'assurer des moyens de protection. Ce sont des cas extrêmes.

Sauf ces fautes évidentes et délibérées, il semble difficile d'engager la responsabilité pénale de l'entreprise dès lors que la diligence de prévention a été faite.

Covid-19 et Responsabilité de l'employeur

Dans le contexte actuel d'épidémie de coronavirus, un certain nombre de questions se pose concernant une éventuelle mise en cause de la responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail dans le cas d'un risque de contamination par le covid-19 des salariés au cours de l'activité maintenue durant la période d'épidémie.

L'évolution de la contamination et les recommandations des autorités scientifiques pour répondre au phénomène, ont conduit les autorités publiques à prendre et préconiser des mesures pour préserver la santé de la population en général, et celle des personnes encore actives en particulier.

Le caractère particulièrement évolutif de la situation, lors de ces dernières semaines, a donc nécessité des adaptations importantes de la part des entreprises ayant maintenu une activité, en vue de préserver la santé de leurs salariés au regard d'un risque totalement inédit par son ampleur et par sa nature multifactorielle.

C'est pourquoi, la présente note propose des premières pistes de réflexion sur la responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail au regard d'un risque de contamination par le virus covid-19. Elle nécessitera ultérieurement un approfondissement.

Cette responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail peut être mise en cause tant sur le plan civil, notamment au regard de la faute inexcusable de l'employeur, que sur le plan pénal, selon des critères précis. Elle repose sur l'obligation de sécurité dont il est débiteur vis-à-vis du salarié, en application des dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121–2 du code du travail. C'est la contrepartie de son pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise.

VII. 11 - Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 ?

Le questions/réponses du Ministère du travail dans sa version actualisée au 29 mars 2020 rappelle qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses salariés (art L. 4121-1 code du travail) et qu'il doit veiller à leur adaptation constante.

Il énonce à cet égard un certain nombre de recommandations à l'attention des entreprises qui maintiennent une activité afin de préserver leur salarié de toute contamination dans le cadre du travail.

Ainsi, le Ministère du travail instaure le télétravail comme étant la norme pour les postes qui le permettent. Toutefois lorsque le télétravail n'est pas possible, le questions/réponses ne préconise pas la cessation d'activité mais rappelle que l'employeur doit alors mettre en place les mesures nécessaires en vue de garantir la sécurité des salariés.

Il rappelle que l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques et doit déterminer en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes.

Il préconise également :

- d'associer les représentants du personnel ;
- de solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail en tant que conseiller des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants ;
- de fournir toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrière ».

Le ministère rappelle, enfin, l'obligation de l'employeur de veiller à faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

Il est intéressant de noter que le Ministère rappelle que chaque salarié est acteur de sa propre sécurité (art L. 4122-1 du code du travail) et qu'il doit à ce titre respecter, notamment, les gestes barrières.

VII.12 - Est-ce qu'en cas de contamination d'un salarié par le covid-19 une faute inexcusable peut-être reconnue à l'encontre de l'employeur ?

Pour rappel, le régime de réparation AT/MP se différencie du droit commun en ce qu'il repose sur un mécanisme de preuve favorable aux victimes, ne nécessitant pas de démontrer une faute de l'employeur et assurant une indemnisation par la branche AT/MP, rapide, automatique, sécurisée quelles que soient la cause de l'accident ou de la maladie, et la part de responsabilité de la victime. En contrepartie, cette réparation a un caractère forfaitaire et toute action en responsabilité de droit commun contre l'employeur est irrecevable hors les dispositions dérogatoires limitativement énumérées par la loi (art L. 451-1 du code de la Sécurité sociale).

Parmi ces dérogations figure l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur ou de l'un de ses collaborateurs substitué à la direction, à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, permet ainsi à la victime, ou à ses ayants droit, de prétendre, en application des dispositions de l'article L. 452-1 du code de la Sécurité sociale, à des réparations complémentaires (majoration d'indemnité en capital ou de rente et réparation des préjudices personnels).

- **Le préalable à la faute inexcusable : la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

Une faute inexcusable ne peut être reconnue que si, au préalable, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est reconnu (Cass. Civ.2, 4 avril 2019, pourvoi n° 17-16649).

S'agissant de la qualification d'accident du travail

Aux termes de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, bénéficie d'une réparation au titre des accidents du travail, la personne salariée, à quelque titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, victime de **tout accident**, quelle qu'en soit la cause, **survenu par le fait ou à l'occasion du travail**. Il ressort de cette définition que l'accident se caractérise par 3 éléments essentiels :

- une lésion ou une manifestation pathologique se rattachant à un fait accidentel soudain ;

- au temps et au lieu du travail, c'est-à-dire un fait accidentel survenant alors que le salarié se trouve placé sous le contrôle et l'autorité de son employeur ;
- par le fait ou à l'occasion du travail : en l'occurrence, l'accident doit être rattachable à l'exécution du travail et ne doit pas être dû à une cause totalement étrangère au travail.

La Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur le fait accidentel ouvrant droit à la qualification d'accident du travail. Au terme d'une longue évolution, la Cour considère que le fait accidentel est « **un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci** » (Cass. Soc., 2 avril 2003, pourvoi n° 00-21768).

Il ressort de cette définition que les lésions présentées doivent pouvoir être rattachées à un événement sinon soudain, du moins ayant date certaine, survenu dans le cadre de l'activité professionnelle.

Pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge au titre d'un accident du travail**, il appartient au salarié d'établir la réalité de la survenance d'un accident au temps et au lieu du travail, par des éléments de fait objectifs, autres que ses seules déclarations**. Dès lors que la preuve de la matérialité d'un accident est établie, le salarié va alors bénéficier de la présomption d'origine professionnelle le dispensant ainsi de faire la preuve de l'existence d'un lien direct entre l'accident et la lésion.

Au regard de la définition retenue par la Cour de cassation du fait accidentel, l'une des premières difficultés dans le cas de contamination alléguée par le virus covid-19 dans le cadre professionnel est précisément d'établir le fait accidentel à l'origine de cette contamination.

En effet, si la jurisprudence a pu retenir la qualification d'accident du travail dans le cas de contamination accidentelle, dans le cadre professionnel, c'est toujours au regard d'un fait accidentel clairement identifiable et démontré, notamment, des mesures de vaccination en rapport avec l'emploi (Cass. 2e civ., 5 novembre 2015, n° 14-10131), le contact avec une seringue souillée (Cass. 2e civ., 17 décembre 2009, n° 08-21598).

Dans le cas d'une **contamination par un virus**, l'acte de contamination constitue le fait accidentel. Or, en raison même, d'une part, du mode de contamination, par voie aérienne (projection de gouttelettes) ou par simple contact rapproché et prolongé avec une personne contaminée ou par le contact d'une surface souillée, **en toute circonstance de lieu et de temps**, et d'autre part, du délai d'incubation du covid-19 pouvant aller jusqu'à 14 jours, il sera certainement difficile d'établir une contamination soudaine survenue au temps et au lieu du travail et pouvant être à l'origine de l'affection.

En effet, s'agissant d'une affection virale touchant la population dans son ensemble et selon le même processus de contamination, elle peut, à ce titre, survenir au cours d'actes de la vie privée. Il sera donc difficile de la circonscrire aux seuls lieux d'activité professionnelle et d'établir qu'elle est en lien avec cette activité, **sauf à pouvoir démontrer que cette activité et les conditions dans lesquelles elle est exercée exposent particulièrement au virus,** ce qui pourrait être le cas, notamment, du personnel hospitalier, des laboratoires de recherche, des personnels affectés à des tâches susceptibles de les mettre de manière régulière en contact rapproché et prolongé avec des personnes porteuses du virus.

Cependant, la présomption d'imputabilité du fait accidentel au travail peut être écartée dès lors que l'employeur apporte la preuve du caractère non professionnel de l'accident notamment au regard des éléments de fait.

En tout état de cause, et parce que la qualification d'accident du travail relève de la seule compétence des caisses primaires d'assurance maladie, dans le cas où un salarié déclarerait auprès de l'entreprise une atteinte au covid-19, en raison de son activité professionnelle, cette dernière devra procéder à une déclaration d'accident du travail à laquelle elle pourra joindre des réserves sur le caractère professionnel de cette affection.

S'agissant de la qualification de maladie professionnelle

Il convient de distinguer :

Les maladies relevant des tableaux de maladies professionnelles

Aux termes des dispositions de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, sont présumées d'origine professionnelle :

- les affections désignées dans un tableau de maladies professionnelles ;
- et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau, chaque tableau précisant pour chacune des maladies le délai de prise en charge, éventuellement le délai d'exposition et la liste des agents ou des travaux susceptibles de provoquer l'affection.

En conséquence, pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge au titre des maladies professionnelles, le salarié qui établit une déclaration de maladie professionnelle doit démontrer que :

- il est atteint d'une affection visée dans un des tableaux de maladies professionnelles ;
- il a été exposé au risque décrit au tableau, éventuellement pendant la durée minimale d'exposition visée au tableau ;
- la maladie a été constatée au moyen d'un certificat médical soit, pendant l'exposition soit, au plus tard dans la limite du délai de prise en charge prévu au tableau.

S'agissant du virus covid-19, celui-ci ne figure dans aucun tableau de maladies professionnelles.

Dès lors, à ce jour, cette affection ne peut pas faire l'objet d'une prise en charge au titre d'un tableau de maladies professionnelles.

Les maladies relevant du système complémentaire

Les alinéas 6 et 7 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale instaurent un système complémentaire de reconnaissance d'une affection, au titre des maladies professionnelles, qui ne repose plus sur un mécanisme de présomption, mais sur la preuve d'un lien direct entre l'affection et le travail habituel du salarié permettant la prise en charge et apprécié par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qui rend un avis s'imposant ensuite à la caisse primaire d'assurance maladie.

Ce système permet la prise en charge, notamment, des maladies non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, à condition qu'il s'agisse d'une affection grave susceptible d'entraîner le décès de l'intéressé ou une incapacité permanente au moins égale à 25 %.

La maladie suite à la contamination par le virus covid-19 s'inscrirait dans le système complémentaire au titre des maladies hors tableaux.

Toutefois il est difficile, à ce jour, d'apprécier si le covid-19 est susceptible de provoquer des séquelles pouvant entraîner un taux d'incapacité permanente équivalent *a minima* à 25 %. Selon les informations relatives à ce virus disponibles à ce jour, les personnes contaminées, et qui guérissent, ne semblent conserver aucune séquelle. En revanche, le virus peut être à l'origine du décès de certains malades. Dans ce cas, une demande pourrait être établie et une instruction, au titre des maladies hors tableaux, pourraient être engagée.

Cependant, s'agissant d'une maladie hors tableaux, **il doit être établi par la victime ou ses ayants droit que le travail habituel de la victime est la cause directe et essentielle de la contamination par le virus covid-19.**

Or, au regard du mode de contamination, soit par voie aérienne ou éventuellement par le toucher, et de la propagation du virus au sein de l'ensemble de la population, il nous paraît difficile d'établir un lien direct, et surtout essentiel, entre l'activité professionnelle et le covid-19 sauf dans des situations professionnelles mettant le salarié en contact proche et prolongé de manière régulière avec des personnes porteuses du virus, comme notamment le personnel hospitalier.

En tout état de cause, une déclaration de maladie professionnelle pourra être faite par la victime ou ses ayants droit. L'employeur en sera informé et pourra au cours de l'instruction émettre des réserves notamment sur le lien direct et essentiel entre la contamination et l'activité professionnelle.

- **Le mécanisme de la reconnaissance de la faute inexcusable et la contamination par le covid-19**

En application des dispositions de l'article L. 452-1 du code de la Sécurité sociale, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou ses ayants, peuvent faire reconnaitre la faute inexcusable de l'employeur.

Aux termes de la jurisprudence de la Cour de cassation, la faute inexcusable de l'employeur tenu d'une obligation de sécurité peut être mise en cause dès lors que le salarié apporte la preuve (Cass. Civ. 2, 19 décembre 2019, pourvoi n° 18-21982) que l'employeur, qui a manqué à cette obligation :

- avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait le salarié victime ;
- et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Dès lors, dans le cadre d'une contamination par le covid 19 dans le cadre professionnel, la faute inexcusable de l'employeur pourra être reconnue, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, dès lors que le salarié aura rapporté la preuve que l'employeur :

- d'une part, avait ou aurait dû avoir conscience du danger. Cet élément devrait s'apprécier uniquement au regard du poste de travail du salarié et de son environnement. A ce titre, **le Ministère du travail dans son questions/réponses précise que la responsabilité de l'employeur s'appréciera au cas par cas au regard, notamment, de la nature des activités du salarié et de son niveau d'exposition aux risques, de ses compétences et de son expérience.** Pour rappel, l'imprudence ou la négligence du salarié n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité ;
- d'autre part, n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. A cet égard il convient de relever que le questions/ réponses du **Ministère du travail considère que les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour faire appliquer les gestes barrières et faire respecter les règles de distanciation**.

VII.13 - Est-ce qu'en cas de contamination d'un salarié par le covid-19 la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée ?

Pour rappel, le droit pénal est la partie du droit qui sanctionne la violation de la loi. L'objectif n'est pas d'indemniser une éventuelle victime, mais de punir. Le droit pénal obéit à des règles très précises. Il est d'interprétation stricte. Les textes d'incrimination doivent faire l'objet d'une disposition légale ou réglementaire. La procédure pénale protège le prévenu. Le juge pénal évalue les éléments constitutifs de l'infraction, mais tient compte aussi des circonstances objectives de temps et de lieu, de la personnalité et de l'intention du prévenu, des causes d'exonération, d'atténuation ou d'aggravation de la peine

En matière de santé au travail, plusieurs types d'infractions peuvent être sanctionnés.

- **Le droit pénal du Code du travail**

Le droit pénal du travail sanctionne le manquement à une disposition légale ou réglementaire de santé au travail (art L 4741-1 du code du travail). Cette disposition peut être une règle technique très précise, une procédure, un objectif formulé de manière plus ou moins général. Il s'agit d'une faute personnelle de l'employeur.

En matière de contamination par le covid 19, ce manquement pourrait être constitué dès lors que l'employeur n'a pas mis en place les mesures préconisées par le gouvernement telles que faire respecter les gestes barrières. Une sanction en application des dispositions pénales prévues par le code du travail pourrait alors être appliquée en dehors de toute contamination avérée au sein de l'entreprise.

- **Le Code pénal**

Le Code pénal sanctionne également les fautes commises par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement (infractions non intentionnelles art 121-3 du code pénal).

Le droit pénal sanctionne également le délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui (art 121-3 du code pénal) qui suppose d'apporter quatre éléments :

- l'existence d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement ;
- la violation manifestement délibérée de cette obligation ;
- l'exposition directe d'autrui ;
- l'existence pour autrui d'un risque immédiat de mort ou de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente.

S'agissant d'une contamination par le covid 19, il faut donc distinguer les infractions qui sanctionnent un manquement, indépendamment de l'atteinte à l'état de santé :

- La mise en danger d'autrui, qui pourrait être constituée dans le cas où l'employeur n'aurait pris aucune des mesures préconisées par le Gouvernement ;
- En cas de contamination d'un salarié, la responsabilité pénale de l'employeur pourrait être engagée à condition de démontrer qu'il n'a pas respecté les mesures préconisées par le Gouvernement ne permettant pas ainsi d'éviter la contamination.

Urssaf, prévoyance complémentaire, retraite complémentaire et impôts (cotisations, contributions, taxes et impôts)

VII. 14 - Quelles sont les mesures exceptionnelles d'accompagnement des entreprises mises en oeuvre par le réseau des Urssaf, par les organismes de prévoyance, par les institutions de retraite complémentaires et par les services des impôts ?

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, et conformément aux annonces du Président de la République le 12 mars 2020,

- les réseaux des Urssaf (page dédiée du site Urssaf à consulter régulièrement ->**Voir FIL** : Coronavirus (Covid-19) : point sur la situation),
- les organismes de prévoyance,
- les institutions de retraite complémentaire,
- et les services des impôts des entreprises (SIE),

déclenchent des mesures exceptionnelles pour accompagner les entreprises, dans le cadre des mesures de confinement liées au Covid 19.

I. Cotisations sociales payables auprès des Urssaf

Dans le contexte actuel, où notre système de soins et plus largement notre protection sociale et l'action de l'Etat sont plus que jamais sollicités, **il est important que les entreprises qui le peuvent continuent à participer au financement de la solidarité nationale. La branche du recouvrement (URSSAF et ACOSS) appelle donc les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles bénéficient avant tout aux entreprises qui en ont besoin**

A. Mesures concernant les entreprises.

Les employeurs, dont la date d'échéance Urssaf intervient le **5 du mois ou le 15 du mois**, peuvent **reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations** salariales et patronales. La date de paiement de ces cotisations pourra être **reportée jusqu'à 3 mois.** Des informations seront communiquées ultérieurement sur

la suite. **Aucune pénalité** ne sera appliquée. Pour rappel, l'échéance du 5 ou 15 précitée est fixé par l'article R. 243-6 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi, l'article R. 243-6, II. du Code de la Sécurité sociale précise que le **versement des cotisations sociales** aux organismes de recouvrement est effectué le **mois suivant la période de travail** au titre de laquelle les rémunérations sont dues, au plus tard aux échéances suivantes :

1° **Le 5 de ce mois** pour les employeurs dont l'effectif est **d'au moins cinquante salariés** et dont la paie est effectuée au cours du **même mois que la période de travail** ;

2° Le **15 de ce mois dans les autres cas**.

Si le délai imparti pour effectuer la DSN expire un jour férié ou non ouvré, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Exemple :

Une entreprise de 52 salariés, qui paie les salaires de janvier le 28 janvier, doit transmettre la DSN le 5 février.

Dans les autres cas (employeurs de 50 salariés et plus en décalage de paye, employeurs de moins de 50 salariés), l'employeur doit adresser la DSN au plus tard le 15 du mois civil suivant.

Ces dates limite de paiement des cotisations ont été modifiées avec la généralisation de la DSN. Ainsi les dates d'exigibilité des cotisations Urssaf et CGSS sont alignées sur la date de transmission de la DSN (5 ou 15 de chaque mois).

Toutefois, des règles particulières concernent certains employeurs qui pratiquaient le **décalage de paie** au 24 novembre 2016 pour lesquels il est prévu un calendrier de transition fixant des dates de paiement dérogatoires jusqu'en 2020. Les entreprises qui ne pratiquaient pas le décalage de paie avant le 24 novembre 2016, notamment celles immatriculées après cette date ne peuvent pas bénéficier de ce calendrier transitoire. Pour ces entreprises payant les salaires en M+1, l'exigibilité des cotisations au 15 M+1 est d'application immédiate.

S'agissant de l'option pour le **paiement trimestriel des cotisations** et contributions sociales depuis le 1er janvier 2018, les entreprises de moins de 9 salariés doivent payer leurs cotisations mensuellement. Toutefois, elles avaient la possibilité d'opter pour le paiement trimestriel avant le 31 décembre 2017. Cette option est également possible pour les employeurs de moins de 11 salariés.

Ce **report ou modulation** de cotisations sociales concerne **toutes les cotisations et contributions dues à l'Urssaf, part patronale et part salariale** (cotisations de Sécurité sociale, CSG, CRDS, forfait social, versement mobilité, contributions dues à l'assurance chômage, etc.). Les particuliers employeurs ne sont pas concernés par ces mesures.

Par ailleurs, le site urssaf. fr avait précisé que les **actions de relance amiable ou de recouvrement amiable et forcé (mises en demeure, contraintes)** étaient suspendues depuis le 13 mars 2020, y compris pour les créances antérieures aux annonces présidentielles.

Ces annoncent du réseaux des Urssaf sont confimées par l'article 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 relative à la prolongation des droits sociaux publiée le 26 mars 2020 au Journal officiel, pris en application de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. En effet, cet article 4 précité confirme la **suspension des délais applicables aux procédures de contrôle, contentieux et recouvrement** des charges sociales par les URSSAF, en cas de leur non versement à leur date d'échéance. Ces délais sont suspendus **entre le 12 mars 2020 et la fin du mois suivant celui de la cessation de l'état d'urgence sanitaire** ; le rapport au Président de la République relatif à cette ordonnance précisant que la suspension court jusqu'au 1er juin 2020. La suspension pourra, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, être prolongée. Sont visées par ces délais les actions de **relance amiable et de recouvrement amiable et forcé (mises en demeure, contraintes)**, y compris pour les créances URSSAF antérieures aux annonces présidentielles. Les huissiers de justice ont pour consigne de suspendre leurs actions sur les créances qui leur ont été confiées. Si une entreprise a conclu un échéancier d'étalement de ses dettes avec

l'URSSAF, cet échéancier est automatiquement décalé de trois mois. Les échéances de mars, avril et mai sont automatiquement reportées à la fin de l'échéancier. Cette même suspension est applicable au délai régissant la procédure de contrôle par les URSSAF et le contentieux subséquent. En revanche, la suspension ne s'applique pas aux cotisants ayant fait l'objet d'un **constat de travail illégal**.

La lettre de l'Urssaf du 19 mars 2019 précise que, malgré les contraintes liées à cette crise sanitaire, tout est mis en œuvre pour répondre aux demandes des cotisants. Toutefois, les **délais de traitement des courriers papier et des chèques sont allongés**. En principe, tous les cotisants doivent obligatoirement payer leurs cotisations par voie dématérialisée (articles L. 133-5-5 et D. 133-11 du Code de la sécurité sociale). Pour contacter son Urssaf, il convient de **privilégier la messagerie en ligne sur son espace**.

Les **accueils sont fermés** pour limiter les contacts et la propagation du Covid-19 mais les rendez-vous à distance sont maintenus et peuvent être sollicités sur demande.

Quelle est la démarche pour moduler le montant du règlement des cotisations ?

1. **Entreprises dont la date d'échéance pour le paiement des cotisations intervient le 5 du mois**

Une actualité du site urssaf.fr, en date du 23 mars 2020, précise que les employeurs (entreprises de plus de 50 salariés) dont la date d'échéance Urssaf intervient le 5 du mois **peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 5 avril 2020**. La date de paiement de ces cotisations pourra être **reportée jusqu'à 3 mois** : des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. **Aucune pénalité** ne sera appliquée.

Ainsi, une actualité du site urssaf.fr du 25 mars 2020 précise que les employeurs peuvent **moduler leur paiement** en fonction de leurs besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Il est néanmoins impératif de déclarer et donc de **transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) avant dimanche 5 avril à 23h59.**

Premier cas – l'employeur règle ses cotisations hors DSN, par virement bancaire : il peut adapter le montant de son virement, ou bien ne pas effectuer de virement.

Deuxième cas – l'employeur règle ses cotisations via la DSN : il peut moduler son paiement SEPA au sein de cette DSN.

Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère **régler les cotisations salariales**, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, il peut se connecter à son espace en ligne sur urssaf.fr et signaler sa situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12 € / min + prix appel).

Attention
A la différence du report des cotisations personnelles du chef d'entreprise travailleur indépendant, qui est automatique, en ce qui concerne les employeurs, si ils ont opté pour le prélèvement automatique, le report des cotisations dues au titre des salariés suppose une action de la part de l'employeur pour modifier l'ordre de paiement ou votre virement.

Covid-19 : mesures d'aides fiscales et sociales aux entreprises (échéance urssaf au 5 avril 2020)

2. Entreprises dont la date d'échéance pour le paiement des cotisations intervient le 15 du mois

Une actualité du site Urssaf du 7 avril 2020 précise que le même dispositif que celui appliqué aux échéances du 15 mars et du 5 avril est reconduit : les employeurs **dont la date d'échéance Urssaf intervient le 15 avril à 12 h peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 15 avril 2020**.

La déclaration sociale nominative (DSN), est à transmettre jusqu'au mercredi 15 avril 12h00.

Si l'entreprise ne dispose pas de tous les éléments requis pour réaliser une paie complète et déposer une DSN () complète et conforme à cette date, elle doit malgré tout transmettre la DSN établie à partir des informations en sa possession. Dans ce cas, elle peut effectuer les régularisations nécessaires dans la paie au titre de la période d'emploi d'avril 2020, dont la DSN sera transmise à échéance du 15 mai 2020, et **aucune pénalité** ne sera décomptée par l'Urssaf.

Le cotisant peut également, en cas de **difficultés majeures**, reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance. La date de paiement de ces cotisations sera **reportée d'office jusqu'à 3 mois** dans l'attente de convenir avec les organismes des modalités de leur règlement. En pratique, le cotisant peut moduler son paiement en fonction de ses besoins : montant à 0, ou montant correspondant à une partie des cotisations.

- **Premier cas –** le cotisant n'a pas encore effectué sa DSN de mars 2020 : il peut la transmettre jusqu'au 15 avril. Si le cotisant est en paiement trimestriel et souhaite revenir sur le montant des ordres de paiement SEPA () éventuellement émis dans les DSN de janvier et de février, il convient de consulter : ce document .

- **Deuxième cas –** le cotisant n'a pas encore transmis sa DSN : il peut la modifier en déposant une DSN « annule et remplace » jusqu'au jour précédant l'échéance inclus (soit le 14 avril 23h59), ou en utilisant le service de paiement de son espace en ligne Urssaf. Si le cotisant est en paiement trimestriel et souhaite revenir sur le montant des ordres de paiement SEPA éventuellement émis dans les DSN de janvier et de février, il convient de consulter ce document .

- **Troisième cas –** le cotisant régle les cotisations hors DSN : il peut adapter le montant de son virement bancaire, ou bien ne pas effectuer de virement.

A savoir : Si le cotisant ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et qu'il peut régler les cotisations salariales, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement. Pour cela, il convient de se connecter à son espace en ligne sur urssaf.fr puis signalez sa situation via la messagerie : « Nouveau message », « Une formalité déclarative », « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957 (0,12 € / min + prix appel).

Attention : A la différence du report des cotisations personnelles du chef d'entreprise travailleur indépendant, qui est automatique, le report des cotisations dues au titre des salariés suppose une action de la part du cotisant pour modifier son ordre de paiement ou son virement.

B. Mesures concernant les travailleurs indépendants

1. Echéance mensuelle du 20 mars

L'échéance mensuelle du **20 mars n'a pas été prélevée**. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (avril à décembre).

2. Echéance mensuelle du 5 avril

L'échéance mensuelle du **5 avril ne sera pas prélevée**. Dans l'attente de mesures à venir, le montant de cette échéance sera lissé sur les échéances ultérieures (mai à décembre).

En complément de cette mesure, les travailleurs indépendants et les professions libérales peuvent solliciter :

- l'octroi de **délais de paiement**, y compris par anticipation. Il n'y aura **ni majoration de retard ni pénalité** ;
- un **ajustement de leur échéancier** de cotisations pour tenir compte d'ores et déjà d'une baisse de leur revenu, en réestimant leur revenu sans attendre la déclaration annuelle ;
- Les travailleurs indépendants peuvent également solliciter **l'intervention de l'action sociale** du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

Les artisans commerçants peuvent réaliser leurs démarches :
Par internet sur secu-independants.fr, Mon compte pour une demande de délai ou de revenu estimé ;
Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement » ;
Par téléphone au 3698 (service gratuit + prix appel).
Les professions libérales peuvent également réaliser leurs démarches :
Par internet, se connecter à l'espace en ligne sur urssaf.fr et adresser un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle » ;
Par téléphone, contacter l'Urssaf au 3957 (0,12 € / min + prix appel) ou au 0806 804 209 (service gratuit + prix appel) pour les praticiens et auxiliaires médicaux.

Covid-19 : mesures exceptionnelles concernant les travailleurs indépendants à échéance du 5 avril

II. Cotisations payables auprès des organismes complémentaires (Santé, prévoyance lourde et retraite supplémentaire)

Une actualité du site DSN-info du 27 mars 2020 precise que, dans le cas où des **modalités de paiement particulières dérogatoires ont été accordées** par l'institution de prévoyance, la mutuelle ou la société d'assurance concernée, l'**autorisation de paiement** (prélèvement SEPA) portée dans la DSN pourra être **modulée**.

Attention : pour l'échéance du 15 avril, une actualité du site DSN-info du 7 avril précise qu'il est nécessaire que les informations de report de paiement soient portées dans la :

- **DSN initiale avant le 15 avril midi ;**
- **DSN annule et remplace avant le 14 avril à 23H59.**

Quelle que soit la situation de l'entreprise, il est nécessaire que la DSN puisse toujours véhiculer les données suivantes : cotisations individuelles (blocs 78,79 et 81 rattachés au bloc 70 – Affiliation) calculées et transmises sans changement.

Dans le cas où des modalités de paiement particulières dérogatoires ont été accordées par l'institution de prévoyance, la mutuelle ou la société d'assurance concernée ; l'autorisation de paiement (prélèvement SEPA) portée dans la DSN pourra être modulée. Cette information sera portée dans les blocs 55 (composants de versement) rattachés au bloc 20 (montant du versement déclaré) qui doivent être renseignés avec le montant à affecter à chaque contrat Santé/Prévoyance/Retraite.

En cas de difficultés, les institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance restent à l'écoute des entreprises pour les accompagner dans leurs démarches.

COVID-19 : Communiqué de presse du CTIP

III. Cotisations et contributions payables auprès des institutions de retraite complémentaire

Un **report ou un accord délai** est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

Ainsi, une actualité AGIRC-ARRCO du 4 avril 2020 précise que si une entreprise présente d'importantes difficultés de trésorerie, elle peut reporter tout ou partie du paiement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour l'échéance de paiement du 25 avril, en fonction de ses besoins.

Cette disposition s'applique pour les entreprises en **paiement trimestriel** (cotisations du 1er trimestre) ou en **paiement mensuel** (cotisations du mois de mars).

Si l'entreprise règle ses **cotisations dans en DSN**, elle peut moduler son paiement SEPA : montant à zéro ou montant correspondant à une partie des cotisations.

Si elle règle ses **cotisations hors DSN**, elle peut adapter le montant de son règlement selon son besoin, voire ne pas effectuer de paiement.

La date de paiement de ces cotisations pourra être **reportée jusqu'à 3 mois**. **Aucune majoration de retard** ne sera appliquée. Des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite.

L'actualité rappelle qu'il est **impératif**, pour assurer la continuité du fonctionnement du système de protection sociale, **de déclarer et donc de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) selon les échéances de dépôt habituelles.**

L'actualité poursuit que la possibilité de reporter ou d'échelonner le paiement des cotisations est uniquement ouverte aux entreprises qui sont actuellement en difficulté. Á l'heure où notre système de soins, notre protection sociale et l'action de l'Etat plus généralement sont plus que jamais sollicités par la crise sanitaire, l'acquittement des cotisations à bonne date par les employeurs qui ne rencontrent pas de difficultés est indispensable au financement de la solidarité nationale.

Attention : pour l'échéance du 15 avril, une actualiité du site DSN-info du 7avril 2020 précise qu'il est nécessaire que les informations de report de paiement soient portées dans la :

- **DSN initiale avant le 15 avril midi ;**
- **DSN annule et remplace avant le 14 avril à 23H59**.

CORONAVIRUS (COVID-19) : DSN et retraite complémentaire

IV. Impôts payables auprès des services des impôts des entreprises (SIE) de la DGFiP

Pour les entreprises (ou les experts-comptables qui interviennent pour des clients dans cette situation), il est possible de demander au service des impôts des entreprises le report sans pénalité du règlement de leurs prochaines échéances d'impôts directs (acompte d'impôt sur les sociétés, taxe sur les salaires).

Si elles ont déjà réglé leurs échéances de mars, elles ont peut-être encore la possibilité de s'opposer au prélèvement SEPA auprès de leur banque en ligne. Sinon, elles ont également la possibilité d'en demander le remboursement auprès de leur service des impôts des entreprises, une fois le prélèvement effectif.

Pour les travailleurs indépendants, il est possible de moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source.

Il est aussi possible de reporter le paiement de leurs acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si leurs acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si leurs acomptes sont trimestriels.

Toutes ces démarches sont accessibles via leur espace particulier sur impots.gouv.fr, rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » : toute intervention avant le 22 du mois sera prise en compte pour le mois suivant.

Pour les contrats de mensualisation pour le paiement du CFE ou de la taxe foncière, il est possible de le suspendre sur impots.gouv.fr ou en contactant le Centre prélèvement service : le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité.

Pour faciliter l'ensemble des démarches, la DGFiP met à disposition un modèle de demande, disponible sur le site impots.gouv.fr, à adresser au service des impôts des entreprises.

Voir « Documentation utile » à la page : https://www.impots.gouv.fr/portail/node/9751

Pour toute difficulté dans le paiement des impôts, ne pas hésiter à se rapprocher du service des impôts des entreprises, par la messagerie sécurisée de leur espace professionnel, par courriel ou par téléphone.

Prévoyance - Retraite supplémentaire (prestations)

VII. 15 - L'employeur a-t-il l'obligation de maintenir les garanties de prévoyance complémentaire (santé, prévoyance lourde et retraite supplémentaire) au bénéfice du salarié en cas de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle ?

1) Obligation de maintien de la couverture

En pratique, la question du maintien des garanties de prévoyance complémentaire au bénéfice d'un salarié placé en activité partielle entraînant de facto la suspension du contrat de travail ne se pose réellement qu'en cas d'activité partielle totale, période pendant laquelle le salarié ne perçoit plus de salaire mais seulement l'indemnité d'activité partielle, qualifiée de revenu de remplacement et exclue de l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Pour rappel, la fiche 7 de la circulaire du 30 janvier 2009 impose à l'employeur de maintenir le salarié affilié aux régimes de prévoyance de l'entreprise en cas de suspension du contrat, dès lors que celle-ci donne lieu à indemnisation. Or, cette circulaire ne vise, au titre des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées, que celles donnant lieu au versement par l'employeur d'indemnités ayant la nature de salaire :

- soit le versement d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- soit le versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, versées directement par lui ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (autrement

dit assimilées à de la rémunération).

Ladite circulaire n'envisage pas, au titre des périodes précitées, celles pendant lesquelles le salarié perçoit des indemnités ou allocations versées par l'employeur, mais qui n'ont pas la qualité de salaire et sont exclues de l'assiette de cotisations sociales notamment l'indemnité d'activité partielle. La question se pose donc de l'obligation pour l'employeur de maintenir ou non les garanties de prévoyance complémentaire au bénéfice d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui perçoit néanmoins des indemnités autres que celles visées par la fiche 7 de la circulaire du 30 janvier 2009.

Concernant cette problématique, l'Acoss a précisé dans une lettre –circulaire du 24 mars 2011 n° 2011-0000036, QR n° 48, qu'en cas de suspension du contrat de travail **donnant lieu à indemnisation de la part de l'employeur, quelle que soit la nature du revenu versé au salarié (revenu d'activité ou de remplacement)**, le bénéfice des garanties de prévoyance complémentaire doit être maintenu sous peine de remise en cause des exonérations pour non-respect du caractère collectif. Autrement dit, l'exclusion du régime de prévoyance complémentaire des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient d'une allocation à la charge de l'employeur, non qualifiée de revenu d'activité et non soumise à cotisations sociales, contrevient au caractère collectif du régime.

Selon l'administration, les salariés placés en activité partielle et qui perçoivent l'indemnité prévue dans ce cas, doivent donc rester affiliés aux régimes de prévoyance complémentaire de l'entreprise pendant cette période de suspension de leur contrat de travail sous peine d'une remise en cause du caractère collectif du régime de prévoyance complémentaire et des exonérations de cotisations sociales subséquentes.

2) Calcul de la cotisation

Le calcul de la cotisation due au titre des régimes de prévoyance peut, en cas de versement de l'indemnité d'activité partielle, être source de difficultés.

Pour rappel, l'indemnité versée au salarié, en cas d'activité partielle, est exonérée de cotisations sociales et soumise à CSG-CRDS. **Dès lors, cela peut avoir des conséquences sur le calcul de la cotisation prévoyance, dans le cas où cette dernière est assise sur la rémunération soumise à cotisations sociales.**

Ceci concerne particulièrement, en pratique, les cotisations dues au titre des régimes de prévoyance lourde (incapacité, invalidité et/ou décès). Les cotisations servant au financement des garanties de frais de soins de santé sont, quant à elles, dans la majorité des cas, exprimées forfaitairement en euros, ou en pourcentage du plafond de la sécurité sociale. Leur calcul et leur paiement ne pose donc pas de difficulté particulière en cas d'activité partielle.

En toute hypothèse, il convient, en pratique, de se reporter aux dispositions du contrat d'assurance liant l'entreprise et son organisme assureur afin de vérifier, le cas échéant, si le calcul de la cotisation servant au financement des régimes de protection sociale complémentaire d'entreprise, est adapté en cas de versement d'une indemnité d'activité partielle. **En l'absence de disposition contractuelle particulière sur ce point, l'entreprise doit se rapprocher de son organisme assureur.**

Dans ce contexte de crise sanitaire, les entreprises faisant face à des difficultés financières peuvent se rapprocher de leur organisme assureur afin d'obtenir un **étalement ou un report du paiement de leurs cotisations de prévoyance.**

A ce titre, une actualité du site DSN-info du 27 mars 2020 precise que, dans le cas où des **modalités de paiement particulières dérogatoires ont été accordées** par l'institution de prévoyance, la mutuelle ou la société d'assurance concernée, l'**autorisation de paiement** (prélèvement SEPA) portée dans la DSN pourra être **modulée**. Cette information sera portée dans les blocs 55 (composants de versement) rattachés au bloc 20 (montant du versement déclaré) qui doivent être renseignés avec le **montant à affecter à chaque contrat Santé/Prévoyance/Retraite**.

En cas de difficultés, les institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance restent à l'écoute des entreprises pour les accompagner dans leurs démarches.

Quelle que soit la situation de l'entreprise, il est nécessaire que la DSN puisse toujours véhiculer les données suivantes : **cotisations individuelles (blocs 78,79 et 81 rattachés au bloc 70 – Affiliation)** calculées et transmises sans changement.

Attention : Il convient de rappeler qu'en vertu des principes du droit des assurances, le versement des prestations n'est dû qu'en contrepartie du paiement des cotisations et primes d'assurance. A défaut, l'organisme assureur est fondé à suspendre le versement des garanties de protection sociale complémentaire.

3) Calcul des prestations

Concernant le calcul des prestations, cette question est source de difficultés pour les garanties de prévoyance lourde, souvent exprimées en pourcentage de la rémunération soumise à charges. Les remboursements de frais de soins de santé sont, quant à eux, exprimés en pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale (BRSS) et ne posent donc aucune difficulté en cas d'activité partielle.

Les garanties de prévoyance lourde sont fréquemment calculées en référence à la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales. Or, l'indemnité d'activité partielle est, pour rappel, exonérée de cotisations sociales (et soumise à CSG-CRDS) (voir ci-dessous : question VII.11).

Les entreprises doivent donc se rapprocher de leur organisme assureur afin de vérifier les conséquences du versement d'une indemnité d'activité partielle sur le calcul des prestations dues aux salariés.

Indemnités versées au titre de l'activité partielle

VII.16 - Quel est le régime social et fiscal des indemnités versées au titre de l'activité partielle (ex chômage partiel) ?

Après un rappel du régime social des indemnités versées au titre de l'activité partielle applicable avant la publication de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle *(JO* du 28) (**I. Régime social et fiscal avant l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle)**, nous exposons, ci-après, ledit régime social mis en œuvre par l'ordonnance précitée du 27 mars 2020. Le régime social issu de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 est temporaire et dérogatoire aux dispositions de droit commun (**II. Régime social et fiscal après l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle)**. Nous exposons également les incidences de l'activité partielle, sur les déclarations de l'activité partielle en DSN (**III. Déclaration et paiement en DSN**), sur le décompte des effectifs (**IV. Décompte des effectifs**) et sur le calcul du plafond de la sécurité sociale (**V. Calcul du plafond de la sécurité sociale**)**.** L'ordonnance précitée ne modifie pas le régime fiscal.

I. Régime social et fiscal avant l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

A. Cotisations sociales et impôt sur le revenu

1. Indemnité légale d'activité partielle

Le deuxième alinéa de l'article L. 5428-1 du Code du travail précise que « […] *l'indemnité d'activité partielle* […] *est exonérée de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 131-2, L. 241-2, L. 242-13 […] du code de la sécurité sociale* […]». Ces dispositions sont issues de l'article 64 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le régime social des indemnités légales d'activité partielle figurait antérieurement à l'article L. 5122-4 du Code du travail.

Ainsi, les indemnités légales versées, à ce titre, sont donc **totalement exonérées, part patronale et part salariale** :

- de **cotisations de sécurité sociale** (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse du régime de base, cotisations patronales d'accidents du travail et maladies professionnelles et d'allocations familiales) ;
- de contributions dues au titre de la **retraite complémentaire Agirc-Arrco** ;
- **de contributions dues au titre de l'assurance chômage et de l'AGS** ;
- du **forfait social** ;
- du **fnal**, du **versement mobilité**, de la **contribution solidarité autonomie** et plus généralement de toutes cotisations et contributions ayant la même assiette que celle des cotisations de Sécurité sociale (concernant les cotisations aux régimes de prévoyance, voir VII. 9 et VII. 10).

Toutefois, les salariés relevant du **régime local d'Alsace Moselle** demeurent redevables de la cotisation maladie supplémentaire de 1,50 % (article L. 242-13 du Code de la sécurité sociale).

De même, la **cotisation maladie spécifique pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France** au taux de 2,80 % demeure applicable (articles L. 131-9, al. 2 et D. 242-12 du Code de la sécurité sociale).

Elle est **soumise à impôt sur le revenu** (article L. 5428-1, dernier alinéa du Code du travail).

2. Régime de l'indemnité complémentaire

a. La position de la DGEFP

Selon la circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 et la documentation technique annexée (version de juillet 2015) dans la fiche n° 6-3, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, en application **d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur, a le même régime social que l'indemnité légale précitée**.

S'agissant de **l'allocation complémentaire versée au titre de la rémunération mensuelle minimum (RMM)** prévue à la fiche 6.4 des circulaires DGEFP précitées, elle suit, selon notre interprétation, le même régime social que l'indemnité légale précitée.

b. La position de la branche du recouvrement

Dans une réponse interne adressée à la délégation représentant les employeurs au conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) du 26 mars 2020, l'Acoss a précisé que « *cette position [de la DGEFP] n'a pas été confirmée/relayée par la DSS* [Direction de la sécurité sociale] ».

La branche du recouvrement considère donc que **l'indemnité complémentaire versée par l'employeur « *devait être soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les salaires* »**, même en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Pour fonder cette interprétation, l'Acoss énonce que « *La rédaction actuelle de l'article L. 5122-4 du Code du travail, modifiée par la loi précitée du 14 juin 2013 ne se référant plus aux accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, il n'existe plus de texte permettant d'appliquer le régime social des allocations de chômage au complément versé par l'employeur en application d'un accord professionnel ou interprofessionnel, national ou régional et a fortiori d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale* ».

Cette interprétation de l'Acoss demeure valable avec les dispositions de l'article L. 5428-1 précité.

Elle est **soumise à impôt sur le revenu** (article L. 5428-1, dernier alinéa du Code du travail).

B. CSG et CRDS

En tant que revenus de remplacement, les indemnités légales d'activité partielle sont soumises à la CSG et à la CRDS, au titre des revenus de remplacement, aux taux respectifs de 6,20 %, dont 3,80 % déductible, et 0,50 % (article L. 136-1-2, II, 4° du Code de la sécurité sociale et article 14 de l'ordonnance n° 96-50 relative à la CRDS). Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée, c'est-à-dire après application d'un abattement de 1,75 %.

En cas de **faible revenu imposable**, le salarié bénéficie d'un taux réduit de CSG fixé à 3,80 % (article L. 136-8, III du Code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, le prélèvement de la CSG et de la CRDS sur les allocations d'activité partielle ne peut avoir pour effet de **réduire le montant net des allocations ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue, en deçà du Smic bru**t, soit 1 539,42 € (article L. 136-1-2, II, 4°, dernier alinéa du Code de la sécurité sociale et article 14 de l'ordonnance n° 96-50 relative à la CRDS).

A défaut, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements jusqu'à garantir le Smic brut (c'est l'écrêtement de la CSG et de la CRDS). Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS (Circ. DSS du 5 juillet 2002).

II. Régime social et fiscal après l'ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

L'article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (*JO* du 28) procède à des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée portant sur les indemnités légales d'activité partielle et sur les indemnités complémentaires versées par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Ces indemnités sont, à titre temporaire, soumises exclusivement à la CSG au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0, 50 %, après abattement pour frais professionnels de 1,75 %. En revanche, elles ne sont pas soumises aux cotisations de Sécurité sociale et à toutes les charges sociales ayant la même assiette que l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (voir I. ci-dessus) . Cette analyse des dispositions de l'ordonnance du 27 mars 2020 est confirmée par une information du site Urssaf.fr du 30 mars 2020.

Le site Urssaf a modifié le 31 mars 2020 son actualité du 30 mars précitée. Ainsi, cette nouvelle version de cette actualité précise que la « *règle d'écrêtement du smic brut* » continue de s'appliquer, nonobstant, les dispositions de l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Par ailleurs, le dispositif temporaire du régime social des indemnités d'activité partielle entre en vigueur le 1er mars et non à compter du 12 mars 2020. Une denière modification du 6 avril 2020 précise que la règle d'écrêtement précitée s'applique également à la cotisation maladie due par les salariés non-résidents fiscaux en France.

Un ajout du 2 avril 2020 d'une nouvelle question, concernant le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle, au questions-réponses du ministère du travail sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, précise que les heures chômées excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

L'ordonnance portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a été adoptée par le Conseil des ministres, vendredi 27 mars 2020, à la suite de la promulgation de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de coronavirus et notamment de son article 11. Elle a été publiée au *Journal Officiel* du 28 mars 2020.

Ainsi, l'article 11 de l'ordonnance du 27 mars 2020 procède, pour l'ensemble des salariés à l'exception des salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et des assistants maternels, à des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée sur les indemnités légales d'activité partielle et sur les indemnités complémentaires versées par l'employeur.

Cet article prévoit, en effet, que « *Par dérogation aux dispositions du 4° du II de l'article L. 136-1-2 et du III de l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale, les indemnités d'activité partielle versées aux salariés autres que ceux mentionnés à l'article 7 de la présente ordonnance* [salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et des assistants maternels]*, ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du Code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1° du II de l'article L. 136-8 du même code* ».

Il résulte des dispositions de cet article 11 que les **indemnités légales d'activité partielle** ainsi que les **indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif (de branche ou d'entreprise) ou d'une décision unilatérale de l'employeur** sont exclusivement **assujetties à la CSG au taux de 6,2 %** et, par renvoi de l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 relative à la CRDS, à la **CRDS, au taux de 0,50 %**, après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Ainsi, **le taux réduit de CSG de 3,80 %, en cas de faible revenu imposable**, n'est **plus applicable** (article L. 136-8, III du Code de la sécurité sociale).

De même en application des dispositions de l'article 11 de l'ordonnance précitée, les dispositions du 4° du II de l'article L. 136-1-2 (règles d'écrêtement au Smic brut) qui prévoit que la contribution due sur ces allocations ne peut avoir pour effet de porter le montant net de celles-ci ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue, en deçà du montant du salaire minimum de croissance, ne sont plus applicables.

ATTENTION : le site Urssaf a modifié le 31 mars 2020 son actualité du 30 mars. Initialement, dans son actualité du 30 mars, le site précisait que la règle du smic brute n'était plus applicable, conformément à l'article 11 de l'ordonnace du 27 mars 2020. Dans la nouvelle version de cette actualité du 31 mars, le site Urssaf précise que LA "REGLE D'ECRETEMENT DU SMIC BRUT" CONTINUE DE S'APPLIQUER, nonobstant, les dispositions de l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Cette modification a été faite à la demande de la Direction de la sécurité sociale. Une lettre ministérielle confirme que la règle de l'écrêtement au Smic brut est maintenue.

Dans une actualité du 6 avril 2020, le site Urssaf précise que la **cotisation maladie due par les salariés non-résidents fiscaux en France est également écrêtée**, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut.

En définitive, **seule la cotisation maladie Alsace-Moselle n'est pas écrêtée**.

Ainsi hors le cas de la cotisation maladie Alsace-Moselle, pour une **entreprise qui cesse complètement son activité** durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Ainsi, les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux.
Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

En cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut.

Eu égard au renvoi de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale pour la définition de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à l'article L. 136-1-1 du même code relatif à l'assiette de la CSG, les indemnités légales d'activité partielle ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif (de branche ou d'entreprise) ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale et des cotisations ou contributions ayant la même assiette que l'assiette des cotisations de sécurité sociale (assurance chômage, contributions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, FNAL, versement mobilités, etc...).**

Toutefois, la question n° 5, ajouté le 2 avril 2020 au questions-réponses du ministère du travail sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle,précise que les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car **excédant la durée légale du travail** (Article R. 5122-11 du Code du travail) **sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales, c'est-à-dire à l'ensemble des charges sociales ayant la même assiette que l'assiette des cotisations de sécurité sociale.**

L'article 12 de l'ordonnance n° 2020-346 prévoit que « *les dispositions de la présente ordonnance sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020* ».

Pour rappel, les ordonnances entrent en vigueur le jour de leur publication au *Journal officiel*. Les dispositions de l'ordonnance n° 2020-346 sont donc applicables à compter du **28 mars 2020**.

Le site Urssaf, dans son actualité en date du 30 mars 2020, précise que ce "*nouveau régime social s'applique aux indemnités d'activité partielle versées aux salariés au titre des périodes d'emploi comprises entre le 12 mars et jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020.*" **Une lettre ministérielle prévoit que l'application du nouveau régime social entre en vigueur au 1er mars 2020 (et non à compter du 12 mars).**

Le même site Urssaf énonce que "*si l'activité partielle n'est pas déclarée dans la DSN de la période mars 2020, elle pourra être régularisée dans la DSN de période avril 2020, sans aucune pénalité Urssaf*".

III. Déclaration et paiement en DSN

Le site dsn-info.fr présente les modalités de déclaration en DSN de la CSG, de la CRDS, le cas échéant, de la cotisation maladie de 1,50 % du Régime Local Alsace Moselle (RLAM) ainsi que de la cotisation spécifique de 2,80 % pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France et relevant d'un régime obligatoire d'assurance maladie, pour les salariés placés en activité partielle. Il convient donc de se reporter à la fiche n° 2291 du site dsn-info.fr pour connaitre lesdites modalités de déclaration en DSN des salariés placés en activité partielle.

Une actualité du site DSN-info.fr du 6 avril 2020 présente le service en ligne permettant de consulter, de modifier, d'ajouter ou d'initier un ordre de paiement SEPA, intitulé ci-après télépaiement, à une DSN et d'accéder, le cas échéant, au télépaiement des dettes. En fonction des besoins, plusieurs services sont mis

à disposition :«Payer les déclarations», « Paiements en instance », « Initier un paiement » et « Payer les dettes ».

IV. Décompte des effectifs

S'agissant de la prise en compte du salarié dans l'**effectif moyen mensuel de l'entreprise** en application de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale, le site précise que " *Comme pour le régime de droit commun de la cessation partielle d'activité, le* ***salarié reste pris en compte dans l'effectif****, la suspension du contrat de travail est sans effet à cet égard* ".

V. Calcul du plafond de la Sécurité sociale

Le site Urssaf apporte, également, des **précisions sur le calcul du plafond de la Sécurité sociale.**

Ainsi, le plafond de la Sécurité sociale est r**éduit à due proportion des heures chômées**.

Pour un salarié à temps plein

Le plafond est réduit en fonction du nombre de jours d'ouverture et de fermeture de l'établissement ou selon la réduction d'horaire de travail appliquée.Exemple :

Pour un salarié à temps plein dont la durée du travail serait réduite de 50 %, le plafond serait de :

Valeur mensuelle du plafond x (75,8/151,67).Pour un établissement qui ferme temporairement, le plafond est déterminé comme suit :

plafond mensuel × nombre de jours calendaires d'ouverture de l'établissement au cours du mois ÷ nombre total de jours calendaires dans le mois

Pour un salarié à temps partiel

• Lorsque la réduction d'horaire au titre de l'activité partielle indemnisée n'a aucun impact sur l'horaire de travail du salarié à temps partiel, c'est le prorata de plafond « temps partiel » qui s'applique.• Lorsque la réduction d'horaire au titre de l'activité partielle indemnisée a un impact sur l'horaire de travail du salarié à temps partiel, c'est le prorata de plafond « activité partielle » qui s'applique.

Exemple 1
Un salarié travaille habituellement à temps partiel à 91 heures par mois. L'entreprise décide une réduction d'horaire de 50 % pour cause d'activité partielle indemnisée, pour tous les salariés qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Pendant la période de chômage partiel, le salarié ne travaille donc plus que 45,5 heures par mois.

Pour ce salarié, le plafond sera calculé comme suit :
Valeur mensuelle du plafond x (durée du travail appliquée pendant le chômage partiel / durée légale ou conventionnelle si inférieure).

Pour le mois de mars 2020, le plafond serait de 3 428 € x (45,5/151,67) = 1 028 €.

Exemple 2
Un salarié travaille habituellement à temps partiel 91 heures par mois. L'entreprise décide une réduction d'horaire de 20 % pour cause d'activité partielle indemnisée en référence à l'horaire de travail temps plein 151,67 heures. La durée du travail du salarié à temps partiel à 91 heures n'est donc pas réduite pour cause d'activité partielle.

Le prorata de plafond temps partiel continuera à s'appliquer pour ce salarié.

VIII. Environnement

Section mise à jour le 9 avril 2020 à 18H00

Sommaire

Echéances réglementaires

VIII.1 -Les entreprises sont soumises à des échéances réglementaires au 31 mars 2020. En raison de la crise sanitaire, des reports d'échéances sont-ils prévus ?
(mises à jour et ajouts) VIII.2. Quels sont les contrôles prévus pour les ICPE ?
(mises à jour et ajouts) VIII.3. Les contrôles des équipements à risques sont-ils maintenus ?
(Mises à jour et ajouts) VII.4 - Échéances en matière de formations : en raison de la crise sanitaire, des reports d'échéances sont-ils prévus ?

Stockage

VIII.5. L'entreprise doit stocker des produits qui ne peuvent pas être livrés au client. Quelles sont les démarches à réaliser ?

Filière REP

VIII.6. Les modalités de paiement des éco-contributions peuvent-elles être assouplies ?

Fabrication de gels et solutions hydroalcooliques

(mise à jour) VIII.7. Mon entreprise souhaite fabriquer des gels et solutions hydroalcooliques. Quelles sont les dérogations prises pour la mise sur le marché et l'utilisation de gels hydro alcooliques au titre du règlement biocides ?

Taxes et redevances

VIII.8. Les modalités de paiement des taxes et redevances environnementales peuvent-elles être assouplies ?

REACH

VIII.9. En raison de la crise sanitaire, des adaptations sont-elles prévues au titre du règlement REACH?

Ce questions/réponses vise à apporter des réponses aux adaptations relatives aux obligations en matière environnementale durant la période d'urgence sanitaire, prises par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 et le décret n° 2020-383 du 1er avril 2020 (Voir notre Bulletin spécial) .

Il a été élaboré à partir des dispositions de ces textes et des échanges avec la Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR).

Nous vous invitons à nous faire remonter les difficultés rencontrées.

A noter, ce questions/réponses se base sur la date de cessation de l'état d'urgence fixée, à ce jour, au 24 mai 2020 par l'article 4 de la loi n° 2020-288 du 23 mars 2020. Ainsi, conformément à l'ordonnance et au décret, la prolongation des délais spécifiés concerne les mesures qui auraient dû être accomplies entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 inclus.

Echéances réglementaires

VIII.1 -Les entreprises sont soumises à des échéances réglementaires au 31 mars 2020. En raison de la crise sanitaire, des reports d'échéances sont-ils prévus ?

(Mises à jour et ajouts) **VIII.1.1 - Échéances au 31 mars 2020**

- **La déclaration GEREP (Gestion du registre des émissions polluantes)**

Les Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) :

- soumises à **autorisation ou à enregistrement**, à l'exclusion des élevages ;
- relevant d'une des activités visées à l'annexe I du Règlement (CE) n° 166/2006 du 18 janvier 2006 concernant la création d'un registre européen des rejets et des transferts de polluants. Ces activités sont en majorité des activités relevant de rubriques 3000, mais certaines activités industrielles, comme la production et de transformation des métaux, sont visées.

sont soumises à une déclaration annuelle de leurs émissions et transferts de polluants et de leurs déchets (arrêté du 31 janvier 2008).

Cette déclaration dite " Déclaration GEREP " (du nom du système Gestion du registre des émissions polluantes) doit être réalisée avant le 31 mars de chaque année (article R. 512-75 du Code de l'environnement et article 7 de l'arrêté).

Cependant, compte-tenu de la crise sanitaire, l'administration précise, sur le site de la déclaration GEREP, que son échéance est reportée au 14 juillet 2020. (Communiqué du 7 avril 2020).

- **La déclaration SYDEREP (système déclaratif des filières de responsabilité élargie des producteurs (REP))**

Le site dédié (https://www.syderep.ademe.fr/) apporte l'information suivante: *"Avec l'accord des services du ministère de la transition écologique et solidaire, nous vous informons que **l'échéance de déclaration est repoussée d'un mois, soit au 30 avril 2020**. Suivant l'évolution de la crise épidémique liée au COVID-19, cette nouvelle échéance pourra le cas échéant être à nouveau ajustée."*

- **Attestation de collecte et de valorisation des déchets "5 flux" (papier/carton, métal, plastique, verre, bois) par les prestataires de collecte (article R. 543-284 du Code de l'environnement)**

La DGPR nous avait indiqué, avant la publication de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 et du décret n° 2020-383 du 1er avril 2020, qu'il n'y aurait pas de contrôle au mois d'avril et que l'échéance pouvait être reportée d'un mois.

Néanmoins, à la lecture de l'article 2 de l'ordonnance, nous pouvons comprendre que cette échéance serait reportée au 24 août 2020.

- **Rapport annuel du conseiller à la sécurité pour les entreprises réalisant des opérations de transport de marchandises dangereuses** (point 5 de l'article 6 de l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres (dit « arrêté TMD »))

La DGPR nous avait indiqué, avant la publication de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 et du décret n° 2020-383 du 1er avril 2020, que l'absence du rapport ne serait pas contrôlée pendant la crise, ni dans les 15 jours qui suivraient la levée des mesures.

De même, dans un communiqué du 23 mars 2020, le Comité interprofessionnel pour le développement de la formation dans les transports de marchandises dangereuses (CIFMD), qui organise les examens des Conseillers à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses indique, que la Mission du transports des matières dangereuses (MTMD) de la DGPR a demandé un **arrêt des contrôles de l'activité des Conseillers à la sécurité par les services de contrôle.**

Le CIFMD ajoute que "*une fois l'urgence derrière nous, nous examinerons le type de dispositif à mettre en place pour les accompagner car pour beaucoup d'entre-eux la remise du rapport annuel au 31 mars sera très difficile*".

(Nouvelle question) **VIII.1.2 - Échéances entre le 1er avril et le 24 juin 2020**

- **Concernant la déclaration des substances nanoparticulaires, en l'état, dans un mélange ou dans des matériaux destinés à rejeter cette substance.**

Tout fabricant, importateur et distributeur d'une substance nanoparticulaire, en l'état ou dans un mélange, ou de matériaux destinés à rejeter cette substance, doit procéder à la déclaration prévue à l'article L. 523-1 du Code de l'environnement dès lors qu'il produit, importe ou distribue au moins 100 grammes par an de cette substance (Article R. 523-13 du Code de l'environnement). En principe, cette déclaration doit être réalisée avant le 1er mai de chaque année sur le site r-nano.fr

Ce site précise que "***en raison des circonstances actuelles, la date limite de l'exercice 2020 est reportée pour tous les acteurs (producteurs, importateurs, distributeurs) au 31 mai 2020. Ces dates pourraient être modifiées en fonction de l'évolution de la situation. Tous les acteurs sont par ailleurs invités à consulter régulièrement le portail R-nano."***

- **Concernant la restitution des quotas de gaz à effet de serre (GES)**

Les exploitants d'installations soumises aux quotas de GES doivent restituer les quotas de GES alloués et non utilisés au Ministère de la transition écologique et solidaire. Le volume de quotas concernés est déterminé lors de la déclaration annuelle des émissions de GES (article R.229-21 du Code de l'environnement).

Cette restitution doit intervenir **au plus tard le 30 avril**.

Dans un communiqué du 26 mars 2020, la Commission européenne a précisé que le calendrier applicable, au titre de la restitution des quotas alloués pour l'année 2019, reste inchangé malgré la situation actuelle. Ainsi, **la restitution doit effectivement être réalisée à cette échéance.**

- **Concernant la déclaration de bénéfice des droits acquis, à la suite d'une modification de la nomenclature des ICPE**

Lors d'une modification de la nomenclature des ICPE, une installation peut être considérée comme nouvellement soumise à un régime ICPE. Dans ce cas, l'exploitant peut demander à bénéficier des droits acquis, c'est-à-dire continuer son exploitation sous son régime actuel. Il doit se faire connaître du préfet (la Dreal dans les faits) dans le délai d'un an suivant l'entrée en vigueur de la modification du régime, précisée par le décret correspondant (article L. 513-1 du Code de l'environnement).

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance, lorsque le délai pour se faire connaître du préfet expire entre le 12 mars et le 24 juin 2020, **la déclaration du bénéfice des droits acquis pourra être réalisée, au plus tard le 24 août 2020.**

Par exemple, les **rubriques 2564 et 2565** ont été modifiées par le décret n° 2019-292 du 9 avril 2019, publié le 11 avril 2019. Le délai d'un an pour déclarer le bénéfice des droits acquis arrive donc à expiration le 10 avril 2019. Selon l'article 2 de l'ordonnance, la déclaration du bénéfice des droits acquis, concernant ces deux rubriques, sera réputée avoir été réalisée à temps si elle est effectuée avant le 24 août 2020.

(mises à jour et ajouts) VIII.2. Quels sont les contrôles prévus pour les ICPE ?

VIII.2.1. Qu'est-il prévu pour la surveillance des ICPE par les Dreal ?

Les inspecteurs des ICPE continuent à réaliser des inspections. Cependant, dans le contexte de la crise sanitaire, nous comprenons de nos échanges avec la DGPR, antérieurs à la publication de l'ordonnance et du décret, que les inspecteurs feront preuve de tolérance proportionnellement aux enjeux et que seront maintenues les inspections jugées prioritaires, telles que celles diligentées suite à un accident ou une pollution, etc.

Par ailleurs, le décret maintient les délais applicables aux mesures, contrôles, analyses et surveillances prescrits par le préfet, notamment en cas d'accident ou d'incident, en cas d'inobservation des prescriptions applicables, et plus généralement en cas de danger ou inconvénient portant ou menaçant de porter atteinte à la santé et la sécurité publiques et à l'environnement (article L. 512-20 du Code de l'environnement). Dans ce cadre, les délais applicables aux mesures et sanctions administratives (mise en demeure, suspension d'exploitation, astreintes...) sont maintenus conformément aux articles L. 171-7 et L. 171-8 du Code de l'environnement.

(Nouvelle question) **VIII.2.2. Quelles prescriptions s'appliquent aux ICPE?**

Conformément au décret, dans le but d'assurer la sécurité, la protection de la santé et de la salubrité publique, et la préservation de l'environnement, **sont maintenus les délais applicables aux mesures, contrôles, analyses et surveillances prévus dans les arrêtés ministériels de prescriptions générales (AMPG) et les arrêtés préfectoraux des ICPE quel que soit le régime** (Autorisation, enregistrement et déclaration) (articles L. 512-5, L. 512-7, L. 512-7-3, L. 512-9, L. 512-10 et L.512-12 du Code de l'environnement).

Cas des contrôles périodiques des ICPE

Les contrôles périodiques et les demandes de contrôles complémentaires des <u>ICPE soumises à déclaration</u>, qui devaient être réalisés entre le 12 mars et le 24 juin 2020, sont reportés conformément à l'article 8 de l'ordonnance. En effet, l'article L. 512-11 du Code de l'environnement, qui prévoit ces contrôles pour ces ICPE, ne fait pas partie des dispositions visées par le décret.

Selon l'article 8 de l'ordonnance, un contrôle qui devait être fait entre le 12 mars et le 24 juin 2020, pourra être reporté du nombre de jours passés entre le 12 mars et la date imposée pour sa réalisation. Ce nombre de jours est ajouté à la date du 25 juin.

Par exemple : Si un contrôle devait être fait pour le 1er mai 2020, il pourra être reporté jusqu'au 14 août 2020 (25 juin + nombre de jours écoulés entre le 12 mars et le 1er mai).

A noter : le compte s'effectue, d'après la DGPR, en jours calendaires.

Attention, les prescriptions de fond qui doivent être respectées par l'exploitant ne sont pas supprimées ou reportées. **L'exploitant doit donc bien s'y conformer.**

S'agissant des ICPE soumises à Enregistrement et à Autorisation, ces contrôles sont fixés par les prescriptions préfectorales et restent donc applicables.

Si des non-conformités ont été constatées par l'organisme de contrôle (ou par l'exploitant), l'ordonnance n'introduit aucun délai pour reporter la mise en conformité.

Dans tous les cas, l'exploitant gardera la trace de ses demandes auprès de l'organisme de contrôle et des réponses de ce dernier.

Sont aussi maintenus les délais applicables aux mesures, contrôles, analyses et surveillances prescrits à la suite d'une **modification substantielle d'exploitation des ICPE soumises à autorisation** (articles L. 181-12 et L.181-14 du Code de l'environnement).

A noter, les exploitants doivent continuer à porter à la connaissance de la Dreal les modifications des conditions d'exploitation quel que soit le régime.

(Nouvelle question) **VIII.2.3 - L'autosurveillance des ICPE doit-elle être réalisée?**

L'autosurveillance des rejets dans l'air et dans l'eau est réalisée essentiellement par les exploitants d'ICPE soumises à Autorisation ou à Enregistrement.

Le décret n° 2020-383 du 1er avril 2020 a mis fin à la suspension des contrôles initialement prévue par l'ordonnance. **Cette autosurveillance doit donc être réalisée.** En revanche, l'absence de réalisation de contrôles entre le 12 mars et le 2 avril 2020 ne peut pas être sanctionnée.

A ce titre, la DGPR nous a précisé que, pour éviter des décomptes trop complexes et hétérogènes liés à cette période transitoire, un barème de "tolérance" est prévu au sein de l'administration. Ainsi, il est admis que, du fait de cette période, l'exploitant n'ait pas pu satisfaire à :

- 3 échéances hebdomadaires ;

- ou 2 échéances bimensuelles ;

- ou 1 échéance mensuelle.

Les échéances trimestrielles ou plus longues peuvent être retardées d'un mois.

(mises à jour et ajouts) VIII.3. Les contrôles des équipements à risques sont-ils maintenus ?

- **Contrôles des chaudières :**

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance, le contrôle des émissions polluantes et du rendement énergétique des chaudières, hormis celles soumises à la rubrique 2910 (installations de combustion) dont l'échéance intervient entre le 12 mars et le 24 juin 2020, pourra être réalisé, **au plus tard le 24 août 2020.**

Pour ce qui est des chaudières soumises à la **rubrique 2910, il n'y a pas de reports des délais** d'application des prescriptions de leur AMPG ou de leur AP (Cf question VIII.2.2).

- **Contrôle des équipements sous pression (ESP) :**

Conformément au décret, les délais applicables au contrôle des ESP, lors de leur **installation, de leur modification ou de leur réparation** (articles R. 557-14-3 et R. 557-14-5 du Code de l'environnement), ainsi que les délais applicables aux **inspections et requalifications périodiques des ESP situés au sein des ICPE soumises à autorisation** (article R. 557-14-4 du Code de l'environnement), **sont maintenus.**

En revanche, **pour les autres cas** (ESP situés dans des ICPE soumises à déclaration ou à enregistrement, ou des sites non classés), conformément à l'article 2 de l'ordonnance, les inspections et requalifications périodiques des ESP dont l'échéance intervient entre le 12 mars et le 24 juin 2020, sont **à réaliser au plus tard le 24 août 2020**. Il est recommandé à l'exploitant de conserver la trace de la surveillance particulière de ces équipements.

- **Contrôle des tours aéro-réfrigérantes (TAR) :**

Conformément au décret, **sont maintenus** les délais applicables aux mesures, contrôles, analyses et surveillances prévus dans les arrêtés ministériels de prescriptions générales (AMPG) et les arrêtés préfectoraux des TAR relevant de la **rubrique 2921** (Cf question VIII.2.2).

Toutefois, les contrôles périodiques et les demandes de contrôles complémentaires des **TAR soumises à déclaration**, qui devaient être réalisés entre le 12 mars et le 24 juin 2020, **sont reportés** conformément à l'article 8 de l'ordonnance (Cf question VIII.2.2).

En revanche, les c**ontrôles périodique des TAR soumises à enregistrement doivent être réalisés.**

A noter, les analyses du risque légionelle présentant des enjeux majeurs, prescrites par les AMPG, doivent impérativement être réalisées dans les temps pour maintenir le fonctionnement de la TAR et surveiller toute prolifération anormale de légionelles (concentration supérieure à 100 000 unités formant colonie par litre d'eau), qui doit faire l'objet d'une information de l'inspection des installations classées.

Antérieurement à la publication de l'ordonnance et du décret, la DGPR nous avait indiqué qu'un retard n'excédant pas un mois pourrait être toléré, sauf en cas de gestion de situation anormale.

Pour l'ensemble de ces équipements, l'exploitant reste intégralement responsable de ne pas laisser en service des équipements en mauvais état. **Il doit s'assurer de leur bon fonctionnement et de leur entretien**.

Il gardera la trace de la surveillance particulière, qu'il est invité à mettre en place, pour ces équipements dont l'échéance de contrôle et de surveillance périodique est reportée.

Dans tous les cas, l'exploitant gardera la trace de ses demandes auprès de l'organisme de contrôle et des réponses de ce dernier.

(Mises à jour et ajouts) VII.4 - Échéances en matière de formations : en raison de la crise sanitaire, des reports d'échéances sont-ils prévus ?

(Mise à jour) VIII.4.1 - Les formations pour le transport de marchandises dangereuses

- **Concernant le transport routier de marchandises dangereuses.**

Le CIFMD a indiqué qu'un accord multilatéral spécifique a été adopté le 19 mars 2020, entre les Etats-parties à l'accord ADR, qui régit les principes du transport routier de marchandises dangereuses.

Les certificats de formation des CSTMD dont la validité prend fin entre le 1er mars et le 1er novembre 2020, **restent valables jusqu'au 30 novembre 2020.**

D'autre part, **la validité des certificats est prolongée de 5 ans à compter de leur date originale d'expiration** si leurs titulaires ont réussi l'examen de renouvellement du certificat avant le 1er décembre 2020.

A noter, **l'examen CSTMD qui devait avoir lieu le 22 avril 2020 est reporté au 21 octobre 2020.** Les candidats qui étaient inscrits à cette session sont automatiquement reportés sur cette nouvelle session.

- **Concernant le transport aérien de marchandises dangereuses.**

Dans un courrier du 23 mars 2020, la Direction de la sécurité de l'aviation civile (DSAC), a indiqué que "*tous les certificats de formation arrivant à expiration à compter du 16 mars 2020 restent valides pour une durée de quatre mois ou jusqu'au 30 novembre 2020, à la première des échéances atteinte*".

Elle précise aussi les modalités relatives au report des formations de recyclage de ces intervenants.

Stockage

VIII.5. L'entreprise doit stocker des produits qui ne peuvent pas être livrés au client. Quelles sont les démarches à réaliser ?

Ce « surstockage », imprévu du fait de la crise sanitaire, peut accroitre les risques générés par l'installation (incendie, pollution …).

Installations classées ICPE concernées : matières combustibles (rubrique 1510), matières plastiques (rubrique 2662 et 2663), etc.,

Quel que soit le régime ou statut (autorisation, enregistrement ou déclaration, SEVESO seuil haut, seuil bas), avec ou sans franchissement de seuil de classement ICPE, **il s'agit d'une modification des conditions d'exploitation, qui doit faire l'objet d'un "porter à connaissance"** (Autorisation : article L. 181-14 du Code de l'environnement ; Enregistrement : article R. 512-46-23 du Code de l'environnement ; Déclaration : article R. 512-54 du Code de l'environnement).

Afin de tenir compte du caractère exceptionnel et provisoire de cette situation, la DGPR nous a indiqué que les inspecteurs des installations classées feront preuve de souplesse tant qu'il n'y a pas changement de régime ou de statut.

Dans tous les cas, nous recommandons un échange étroit avec l'inspecteur des installations classées.

A noter: conformément au décret, sont maintenus les délais applicables aux mesures, contrôles, analyses et surveillances prescrits à la suite d'une **modification substantielle d'exploitation des ICPE soumises à autorisation** (articles L. 181-12 et L.181-14 du Code de l'environnement).

Filière REP

VIII.6. Les modalités de paiement des éco-contributions peuvent-elles être assouplies ?

Pour mémoire, l'éco-contribution est la contrepartie financière versée par une entreprise à un éco-organisme agréé dans le cadre d'une filière de Responsabilité élargie des producteurs (REP), pour la prise en charge de la gestion des déchets issus des produits qu'elle met sur le marché.

Selon les filières REP, les modalités de versement diffèrent. Dans certains cas, le paiement s'effectue, en tout ou partie, par anticipation en début d'année sur la base des déclarations de l'année N-1.

Au vu du contexte d'épidémie actuel et dans un souci de cohérence avec les orientations du gouvernement, **la Direction Générale de la prévention des Risques (DGPR) du Ministère de la Transition écologique et solidaire a indiqué avoir invité les éco-organismes à assouplir leurs échéances contractuelles de paiement d'avance des éco-contributions.**

Afin d'obtenir des informations sur les éventuelles dispositions d'adaptation prises, nous vous invitons à vous rapprocher de l'éco-organisme qui pourrait concerner votre secteur.

Fabrication de gels et solutions hydroalcooliques

(mise à jour) VIII.7. Mon entreprise souhaite fabriquer des gels et solutions hydroalcooliques. Quelles sont les dérogations prises pour la mise sur le marché et l'utilisation de gels hydro alcooliques au titre du règlement biocides ?

La Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR), rattachée au Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, donne les informations suivantes. Ces dérogations sont prises sans préjudice des réglementations relatives à la production de ces gels, notamment la réglementation relative aux ICPE.

Les gels et solutions hydroalcooliques sont des produits biocides (type de produit 1 - hygiène humaine) réglementés par le règlement européen 528/2012, pour lequel la DGPR est autorité compétente mandatée auprès des instances communautaires. Pour être mis sur le marché français, ils doivent disposer d'une autorisation délivrée par l'Anses ou respecter les exigences du régime transitoire. Le Ministère de la Santé et des Solidarité a mis en avant l'utilisation de ces produits pour prévenir la transmission du coronavirus, mais ils sont désormais en situation de pénurie.

Les gels hydroalcooliques autorisés sur le marché (soit via une autorisation de mise sur le marché, soit via les mesures du régime transitoire) n'ont pas suffi à répondre à la demande. La DGPR a été sollicitée par le ministère de la santé pour accorder des dérogations de mise sur le marché pour des formulations de produits types solutions hydroalcooliques. Plusieurs dérogations ont été ainsi accordées.

A noter: La DGPR a mis à disposition de nombreuses informations, notamment une FAQ, sur le site du ministère de la transition écologique et solidaire.

- **Phase 1: arrêtés du 6 mars 2020**

Le Ministère de la santé a accordé le 6 mars une dérogation au titre du code de la santé publique aux pharmacies d'officine et pharmacies à usage intérieur leur permettant de fabriquer des solutions hydroalcooliques selon une formulation validée par l'OMS: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041697131&dateTexte=20200316

Cet arrêté a été complété par un arrêté DGPR permettant la mise en conformité avec le règlement biocides, via une dérogation prévue par l'article 55(1) du règlement. La solution OMS peut donc non seulement être fabriquée par les pharmacies mais aussi mises sur le marché: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041697126&categorieLien=id

- **Phase 2: arrêté du 13 mars 2020**

Constatant que cette dérogation ne suffisait pas à enrayer la pénurie, le ministère de la santé a souhaité élargir les dérogations à de nouvelles formulations et de nouveaux producteurs potentiels, dont beaucoup se sont manifestés auprès d'eux, de la DGPR et de l'Anses (industries cosmétiques, industries de la chimie, etc.). La DGPR a pris un second arrêté le 13 mars accordant des dérogations pour deux nouvelles formulations: une seconde formulation OMS (à base d'isopropanol) et une formulation type Gel proposée par les industriels et validée par l'Anses (à base d'éthanol). L'arrêté restreint également l'origine de ces produits, en visant certains établissements uniquement.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041721724&categorieLien=id

L'arrêté s'applique sans préjudice de la réglementation en matière d'autorisation de production, notamment ICPE.

- **Phase 3: arrêté du 20 mars 2020**

Considérant l'aggravation de l'épidémie et la pénurie qui perdure, les ministères de l'économie, de l'environnement, de la santé ont échangé sur l'assouplissement et l'ouverture des dispositions dérogatoires des arrêtés du 6 et du 13 mars. Un nouvel arrêté modificatif a donc été pris en date du 20 mars: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041741016&categorieLien=id

- ouverture des matières premières utilisables pour pallier les problèmes d'approvisionnement en alcool notamment;

- ouverture des établissements autorisés à mettre sur le marché à toutes les ICPE, y compris déclaration (auparavant uniquement autorisation et enregistrement);

- ajout d'une nouvelle formulation autorisée.

- **Phase 4: arrêté du 27 mars**

Les principales modifications sont les suivantes:
- ouverture temporaire des sources d'éthanol et d'isopropanol hors liste ECHA pour les producteurs de TP1 "historiques" (non dérogatoires), conformément à ce qui est autorisé temporairement pour les produits dérogatoires;
- modification de certains référentiels dans les formulations autorisées pour prendre en compte les risques de pénurie de certains composants.

- **Phase 5: L'arrêté du 13 mars 2020 sur les dérogations produits hydroalcooliques pour les industriels a été mis à jour par arrêté du 3 avril.**

Lien vers la version consolidée: https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000041729172&dateTexte=20200407

Le principal changement concerne les producteurs de désinfectants TP2 et TP4, qui peuvent désormais s'approvisionner en substance active éthanol et isopropanol ailleurs qu'auprès des fournisseurs article 95 inscrit à l'ECHA. Les sources alternatives sont les mêmes que celles autorisées pour les TP1 et listées dans la colonne référentiel des formules de l'annexe. Cette dérogation n'est valable que pour ces deux substances actives.

Des alternatives pour certains composants entrant dans les formulations de produits TP1 en annexe de l'arrêté ont été ajoutées pour prévenir des risques de pénurie.

La Commission Européenne et tous les services concernés notamment déconcentrés sont tenus au courant de ces dérogations.

En parallèle, il est toujours possible de mettre sur le marché des formules autres que celles comprises dans l'arrêté, sous réserve de respecter les exigences du régime transitoire (déclaration SIMMBAD, SYNAPSE, étiquetage, fournisseurs...), à condition que la substance active ne soit pas encore approuvée au niveau européen. C'est le cas de l'éthanol.

La direction générale des entreprises (DGE) est chargée de coordonner et tenir à jour les capacités de production. Tout producteur de gel ou de matière première peut se manifester à l'adresse suivante: gelcoronavirus.dge@finances.gouv.fr

La DGE pourra répondre aux questions et mettre en relation producteurs et fournisseurs.

Enfin, les services de la direction générale des douanes mettent à jour régulièrement leur avis sur l'approvisionnement en alcool:

https://www.douane.gouv.fr/fiche/avis-de-la-douane-aux-entreprises-concourant-la-fabrication-de-gel-hydro-alcoolique

Autres liens utiles:

- L'Agence européenne des produits chimiques (Echa) a édité un Questions/réponses, le 27 mars 2020, récapitulant les principales dispositions prises afin de faciliter la mise sur le marché de gels et de solutions hydro-alcooliques. Ce document fera l'objet d'actualisations si besoin.

- D'autre part, dans un communiqué du 30 mars 2020, l'Echa a publié une synthèse de la procédure accélérée applicable aux substances actives Propan-1-ol et Propan-2-ol.

- L'Anses a publié un point d'actualité sur l'augmentation des intoxications liées aux mauvais usages des gels hydroalcooliques et autres désinfectants.

Taxes et redevances

VIII.8. Les modalités de paiement des taxes et redevances environnementales peuvent-elles être assouplies ?

L'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période précise que la prolongation des délais ne concerne pas les déclarations servant à l'imposition et à l'assiette, à la liquidation et au recouvrement des impôts, droits et taxes (article 10 de l'ordonnance).

De fait, sauf précision ultérieure, la déclaration et le règlement des taxes et redevances environnementales sont à réaliser aux échéances fixées.

Certaines administrations peuvent prévoir une certaine tolérance.

Ainsi, pour les redevances de l'eau, le site de télédéclaration précise :

"Les agences de l'eau vous informent que la déclaration d'activité 2019 reste maintenue et vous invitent à respecter la date limite de retour. Toutefois en raison de la crise sanitaire en cours, les agences de l'eau appliqueront une ***période de tolérance si vous rencontrez des difficultés de déclaration.*** *Si vous êtes dans ce cas, merci d'en informer votre agence par courriel adressé à votre gestionnaire habituel."*

REACH

VIII.9. En raison de la crise sanitaire, des adaptations sont-elles prévues au titre du règlement REACH?

L'Agence européenne des produits chimiques annonce des adaptations :

- Les délais pour certains processus seront traités avec souplesse, y compris le paiement des factures ;
- Pour les échéances d'ici à fin mai 2020, les entreprises bénéficieront d'une prolongation de deux mois. Cela s'applique notamment aux entreprises ayant un délai compris entre mars et mai 2020 pour fournir des éléments complémentaires à leur dossier d'enregistrement ;
- Une prolongation de 30 jours s'appliquera également aux entreprises pour commenter les projets de décisions de l'ECHA pour les enregistrements jugés non conforme aux exigences légales.

De plus amples informations seront publiées.