

Circulaire

Sociale – Technique

ST19 Rev 4
Date : 30 Avril 2020

Thèmes : Droit du Travail
Santé et sécurité au travail

Diffusion : Tous adhérents membres actifs,
Adhérents des France Chimie
Régionales
Fédérations associées

Questions-réponses coronavirus et entreprises

La présente circulaire a essentiellement été rédigée à partir du questions-réponses pour les entreprises et les salariés sur le coronavirus, aussi appelé Covid-19, mis en ligne par le Ministère du Travail depuis le 3 mars 2020 et régulièrement mis à jour depuis lors :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Ce questions-réponses étant par nature susceptible d'évoluer très fréquemment, nous vous invitons à vous référer à la version en ligne.

La présente circulaire est à jour au 23 avril 2020. Elle prend également en compte les annonces gouvernementales et les textes parus ou en cours d'examen.

Cette nouvelle version comprend un addendum à la Q/R 9. Il est apporté une rectification d'erreur matérielle et une précision dans les titres des colonnes du tableau relatif à l'indemnisation légale.

Sommaire

Liste des principaux documents intéressant les employeurs dans la gestion de l'épidémie du Covid-19	3
1. Quelles sont les obligations pour l'employeur face à une épidémie ?	7
2. Quelles sont les conséquences en termes d'évaluation des risques ?	10
3. Dans quelles circonstances un salarié peut-il valablement exercer son droit de retrait ?	11
4. Que pourraient invoquer les salariés dans ce contexte de coronavirus ?	12
6. Quelle attitude adopter vis-à-vis des conducteurs routiers d'une entreprise extérieure qui se présentent sur un site de chargement ou de déchargement ?	20
7. Quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise consécutive à l'épidémie Covid-19 ?	22
8. Quand utiliser la plateforme dédiée declare.ameli.fr (arrêts de travail des salariés parents d'un enfant dont l'école est fermée et arrêts de travail des salariés présentant des facteurs de vulnérabilité ou des personnes qui cohabitent avec une personne présentant des facteurs de vulnérabilité) ?	30
9. L'employeur doit-il maintenir le salaire, en application des dispositions conventionnelles, pour les arrêts dérogatoires via declare.ameli.fr (garde d'enfants, personnes vulnérables ou cohabitant avec des personnes vulnérables) ?	34
10. Quel est le rôle du médecin du travail dans cette période ?	40
11. Quelle est la conduite à tenir lorsqu'un salarié de l'entreprise est atteint ou s'il est identifié comme avoir été en contact étroit avec un salarié suspecté ou avéré Covid-19 ?	42
12. Comment gérer le contrat de travail en période de coronavirus (essai, démission...) ?	42
13. Quelles sont les mesures adoptées en matière de participation et d'intéressement ?	43
14. Quel est le rôle du CSE dans cette période de crise sanitaire ?	44
15. Quelles sont les règles de négociation collective, de signature et de consultation des instances représentatives du personnel ?	45
16. Quelles précautions adopter au regard des données personnelles des salariés, notamment de santé ?	51
17. Quels sont les délais relatifs aux mesures de prévention en matière de santé et de sécurité habituelles, pendant la période crise sanitaire ?	53
18. Quels sont les canaux d'information officiels sur l'évolution du coronavirus ?	56

Liste des principaux documents intéressant les employeurs dans la gestion de l'épidémie du Covid-19

Pour vous aider à vous y retrouver dans le foisonnement des textes parus en mars et avril 2020, vous retrouverez ci-dessous une liste, non exhaustive, des principaux documents intéressant les employeurs dans la gestion de l'épidémie du Covid-19 :

Lois

[Loi organique d'urgence du 30 mars 2020](#)

[Loi de finances rectificative du 23 mars 2020](#)

[Loi ordinaire "d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19" du 23 mars 2020](#)

Obligations générales de l'employeur, conditions de travail

[Questions-réponses Ministère du Travail](#)

[INRS : covid-19 et entreprises - foire aux questions](#)

[Communication du Ministère du travail : les obligations des employeurs du 2 avril 2020](#)

[ANACT : coronavirus quels enjeux de conditions de travail publié le 24 mars 2020](#)

[Communiqué du Ministère du travail précisant les modalités d'organisation du travail à adopter du](#)

[Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité du 15 mars 2020](#)

[Focus juridique disponible sur le site de l'INRS. Ce focus juridique a été élaboré en référence au document « Questions / Réponses pour les entreprises et les salariés » établi par le ministère chargé du Travail](#)

Mise à disposition

[Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises](#)

Economie / URSSAF / Impôts

[FAQ Urssaf](#)

[Urssaf : des mesures exceptionnelles pour l'échéance du 20 avril](#)

[FAQ MINEFI](#)

[Décret n°2020-433 du 16 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation](#)

[Urssaf report échéance 15 avril](#)

[Décret n°2020-378 du 31 mars 2020 relatif au paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité afférents aux locaux professionnels des entreprises dont l'activité est affectée par la propagation de l'épidémie de covid-19](#)

[Communiqué Acoff du 23 mars 2020](#)

[Communiqué URSSAF absence de prélèvement de l'échéance mensuelle du 20 mars](#)

[Communiqué du ministère de l'économie sur les mesures d'aide aux entreprises en matière de cotisations sociales et d'impôt du 13 mars 2020](#)

Formation professionnelle

[Communiqué-organisation pour le passage des diplômés en apprentissage du 16 avril 2020](#)
[Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
[Instruction DGEFP du 9 avril 2020 relative au renforcement du FNE-FORMATION dans le cadre de la crise du covid-19](#)
[Questions Réponses apprentissage MAJ le 6 avril 2020](#)
[Questions-réponses projet de transition professionnelle MAJ 3 avril 2020](#)
[Mise à disposition des CFA et des organismes de formation d'outils et de contenus pédagogiques à distance permettant de garantir la continuité de l'activité de formation du 23 mars 2020](#)
[Questions Réponse formation professionnelle MAJ 19 mars 2020](#)
[Questions Réponses CPF MAJ 17 mars 2020](#)
[Communiqué du Ministère du travail du 15 mars 2020](#)

Déplacements

[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](#)
[FAQ du ministère de l'intérieur du 23 mars 2020](#)
[Décret n° 2020-279 du 19 mars 2020 modifiant le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)
[Décret n° 2020-264 du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population](#)
[Attestation et justificatif de déplacements professionnels](#)

Fermeture des établissements recevant du public

[Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 \(modifié par arrêté du 15 mars et par arrêté du 17 mars ainsi que par arrêté du 19 mars; entré en vigueur immédiatement suite au décret n° 2020-261 du 16 mars 2020\)](#)

Arrêts pour garde d'enfant

[Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le 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](#)
[Communiqué - personnes vulnérables et salariés en arrêt de pour garde d'enfant : un nouveau dispositif simple et protecteur du 17 avril 2020](#)
[Décret n°2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail](#)
[Fiche arrêt de travail au 1^{er} avril 2020](#)
[Arrêt maladie pour salariés sans possibilité de télétravail présentant un risque élevé du 17 mars 2020](#)
[Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus](#)
[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](#)
[Arrêt personne à risque élevé Ameli.fr](#)

Dialogue social

[Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19](#)

[Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 \(article 11bis sur les délais applicable à la négociation d'entreprise\)](#)

[Décret n°2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire](#)

Représentants du personnel

[Instruction DGT du 17 mars 2020- licenciement salariés protégés](#)

Services de santé au travail

[Décret n°2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire](#)

[Instruction relative à l'activité des services de santé au travail inter-entreprises et de leurs personnels pendant l'épidémie de covid-19 du 2 avril 2020](#)

[Ordonnance n° 2020-386 adaptation des conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle du 1^{er} avril 2020](#)

[Instruction du 17 mars 2020 relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19](#)

Activité partielle

[Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.](#)

[Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020](#)

[Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

[Questions-réponses activité partielle](#)

[Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)

[Communiqué du ministère du travail du 16 mars 2020](#)

Travailleurs étrangers

[Communiqué du Ministère du travail sur la situation des travailleurs frontaliers du 19 mars 2020](#)

<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/certificat-prouvant-la-necessite-de-traverser-la-frontiere-pour-les-travailleurs> du 17 mars 2020

[Communiqué du Ministère de l'Intérieur du 16 mars 2020](#)

Prorogation des délais

[Ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)

[Circulaire du ministre de la justice du 30 mars 2020](#)

[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](#)

Chômage

[Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421-2 du code du travail](#)

[Questions-réponses sur l'indemnisation du chômage MAJ au 16 avril 2020](#)

[Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421-2 du code du travail](#)

[Communiqué mobilisation emploi du 2 avril 2020](#)

[Décret n°2020-361 du 27 mars 2020 portant modification du décret n°2019-797 du 26 juillet modifié relatif au régime d'assurance chômage](#)

[Pôle emploi face à la crise sanitaire COVID-19 - Réponses aux questions des demandeurs d'emploi et des entreprises](#)

Sont développés ci-après les éléments résultant notamment du questions-réponses du Ministère du travail actualisé régulièrement, complétés des annonces gouvernementales et des textes parus ou en cours d'examen.

1. Quelles sont les obligations pour l'employeur face à une épidémie ?

D'une manière générale, les employeurs sont tenus à une obligation de sécurité et de protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise (C. trav. art. L. 4121-1). Ils doivent ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment dans la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, les employeurs sont tenus, au minimum, à une obligation de moyens (circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009¹).

Il convient de 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 et 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.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les mesures de prévention et de protection prévues par le Code du travail et les recommandations nationales, notamment celles préconisées par le gouvernement sur le site Internet dédié au coronavirus (voir ci-après notre point 18 sur les canaux d'information officiels), le droit de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Sur le droit de retrait du salarié, lorsqu'il a un « motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé », voir ci-après notre point 3 sur le droit de retrait.

¹ [2009/16 du 3 juillet 2009](#)

Focus sur les masques de protection

Le Ministère du Travail présente dans son questions-réponses les différents types de masques de protection :

- les masques de protection respiratoires FFP1 (filtration de 80% des aérosols), FFP2 (94%), FFP3 (99%) ;
- les masques à usage médical ou masques chirurgicaux (évitent la projection de gouttelettes par le porteur du masque) ;
- les masques alternatifs à usage non sanitaires, dit « masques barrières », comprenant des masques de catégorie 1 (à usage des professionnels en contact avec le public, filtrent 90% des particules émises par le porteur) et des masques de catégorie 2 (à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ces masques, filtrent 70% des particules émises par le porteur).

Il est rappelé que les masques « fait maison » ou DIY (« do it yourself ») ne sont ni normés ni testés et ne présentent pas les mêmes performances.

Le Ministère du Travail indique qu'en milieu professionnel, dans le cas où certains travaux ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières, et après qu'une analyse du poste ait conclu sur ce fait, la préconisation d'utilisation de masque est la suivante pour le portage de charge ou tout type d'opération nécessitant le travail de plusieurs opérateurs à proximité immédiate les uns des autres :

- utilisation pour chaque travailleur d'un masque barrière de catégorie 1 ayant un niveau de filtration minimal de 90 à 95% ou, si celui-ci est disponible, d'un masque FFP1 ;
- en cas d'effort intense ou inconfort lié au port, changement du port du masque barrière avant le terme de 4 heures d'utilisation ou bien, usage d'un masque FFP1 ;
- dans le cas d'un travail de plusieurs opérateurs dans un environnement confiné sans ventilation, le port du masque FFP1 devra être privilégié.

Le questions- réponses autorise l'utilisation des masques FFP2 dont la date de péremption n'excède pas 24 mois et qui doivent impérativement respecter les consignes cumulatives suivantes :

- les masques doivent avoir été stockés dans les conditions de conservation conformes à celles prévues par le fabricant ou le distributeur ;
- les masques devront avoir fait l'objet de 4 tests successifs avant leur utilisation. Pour ça il faut :
 - vérifier l'intégrité des conditionnements par contrôle visuel ;
 - vérifier l'apparence (couleur d'origine) du masque par contrôle visuel ;
 - vérifier la solidité des élastiques et de la barrette nasale de maintien du masque ;
 - réaliser un essai d'ajustement du masque sur le visage.

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

A noter :

Au-delà des obligations à la charge de l'employeur, il faut rappeler que le salarié doit lui aussi veiller à 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 (C. trav. art. L. 4122-1).

Focus sur les restrictions aux déplacements et le respect des règles de distanciation sociale

Compte-tenu des restrictions de déplacement mises en place, le Ministère de l'intérieur propose :

- une attestation de déplacement dérogatoire applicable dans des cas limitatifs.
Pour les attestations de déplacement dérogatoire, le Ministère chargé de l'intérieur a mis en place une attestation numérique.
- un justificatif de déplacement professionnel.

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

2. Quelles sont les conséquences en termes d'évaluation des risques ?

Il convient de mettre à jour **l'évaluation des risques** pour prendre en compte les nouvelles circonstances et, le cas échéant, adapter les mesures de prévention et de protection.

L'administration souligne que cette évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de « contact étroit ».

L'employeur devra notamment s'attacher à « anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus », et plus généralement d'une épidémie de toute nature, et en particulier « les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste, télétravail) et ceux liés à l'exposition au virus ».

A noter, comme le rappelle l'administration qu'à ce jour, selon les recommandations de l'INRS, aucune mesure spécifique n'est à prendre concernant la ventilation mécanique des bâtiments de travail.

En fonction des résultats de cette évaluation des risques, une **mise à jour du document unique d'évaluation des risques** (DUER), conformément à l'article R. 4121-2 du Code du travail, est généralement nécessaire.

La démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir le CSE et le service de santé au travail. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du DUER doivent être portées à la connaissance des salariés.

De même, en cas d'intervention d'entreprises extérieures, les **plans de prévention** doivent tenir compte des nouvelles configurations, conformément à l'article R. 4513-4 du Code du travail, voir ci-après notre point 6 pour le cas des conducteurs routiers.

3. Dans quelles circonstances un salarié peut-il valablement exercer son droit de retrait ?

Le droit de retrait, prévu à l'article L. 4131-1 du Code du travail, permet au salarié de se soustraire d'une situation de travail, dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger « grave et imminent » pour sa vie et sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation.

L'administration en adopte une position restrictive. Elle s'était déjà prononcée en ce sens dans le cadre de la circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale, ainsi que dans la circulaire DGT n° 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale. En situation de crise, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées, dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations du gouvernement, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

L'appréciation de la notion de danger grave et imminent se fait au cas par cas. Peut être considéré comme :

- « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et
- « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Très concrètement, en cas de difficulté d'appréciation, ce sera au Conseil de prud'hommes de vérifier si le maintien au poste de travail présentait effectivement un danger grave et imminent.

Conditions d'exercice du droit de retrait

Il est rappelé que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. L'administration rappelle qu'il s'agit d'un droit individuel. Pour autant, la jurisprudence admet que le droit de retrait soit exercé collectivement dès lors que :

- d'une part, chacun des salariés, individuellement, se croit effectivement menacé par un danger grave et imminent ;
- d'autre part, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (C. trav. art. L. 4132-1). Cela implique que le retrait ne peut pas valablement s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

A noter :

Le droit de retrait doit donc être apprécié au regard des spécificités de nos sites industriels. Bien évidemment, la mise en place de solutions concertées entre l'employeur et les salariés est à privilégier quand elle est possible, pour justement éviter l'exercice du droit de retrait.

En cas d'exercice non justifié du droit de retrait

Une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du Conseil de prud'hommes qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

A noter :

Lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue du salaire, peu important qu'il reste à la disposition de l'employeur (Cass. Soc. 25 novembre 2008). La retenue sur salaire ne peut pas excéder la période non travaillée. A défaut, cela s'analyserait en une sanction pécuniaire prohibée.

4. Que pourraient invoquer les salariés dans ce contexte de coronavirus ?

Outre les salariés qui invoquent leur droit de retrait, les employeurs peuvent s'attendre à :

- **L'exercice d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent par le CSE** (C. trav. art. L. 4132-2 à 4, D.4132-2 à 4).

Il est recommandé aux employeurs de se préparer au déclenchement d'une enquête, de prêter une attention particulière à la réponse qui sera apportée aux points soulevés, et, le cas, échéant, de tirer les conséquences de cette enquête, lorsque le risque est caractérisé.

Pour rappel, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant au CSE auraient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (C. trav. art. L.4131-4).

- **Des demandes de réparation au titre de la législation sur les risques professionnels**

Une maladie peut être reconnue d'origine professionnelle, même lorsqu'elle n'est pas désignée dans un tableau de maladies professionnelles, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %, après un avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (C. sec. soc. L. 461-1).

Sans préjuger des suites qui seront données par les tribunaux, le lien entre la pathologie et le travail pourrait être ici difficile à établir au regard de l'épidémie en cours sur le territoire national.

Si une déclaration de maladie professionnelle était faite par la victime ou ses ayants droit, l'employeur pourrait, dans les conditions habituelles, émettre des réserves au cours de l'instruction, notamment sur le lien entre la contamination et l'activité professionnelle.

De la même manière, la reconnaissance d'un accident du travail (AT) relevant de la compétence des CPAM, si un salarié déclarait avoir contracté le coronavirus dans le cadre de son activité professionnelle, l'entreprise devrait procéder à une déclaration AT, à laquelle elle pourrait joindre des réserves, notamment sur le caractère professionnel de la contamination, dans les conditions habituelles.

A noter :

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 porte diverses mesures pour faire face à l'épidémie de Covid-19 intéressant notamment le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le texte prévoit des prorogations des délais s'appliquant aux salariés et aux employeurs en termes de déclaration, d'instruction et de contentieux des risques professionnels.

5. Quelle est la conduite à tenir vis-à-vis des salariés dans des situations « complexes » (déplacements, salariés « cas contact », contact avec du public, difficultés à mettre en œuvre des gestes barrières, travail sur des sites industriels, prise de température) ?

a. Hypothèse de déplacements

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 et de séjourner dans une zone d'exposition à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national en l'absence d'impératif.

Dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures dites « barrières », disponibles et actualisées sur le site du gouvernement, et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec un malade suspecté ou avéré Covid-19, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations du gouvernement 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.

Focus sur les salariés frontaliers

Travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Que se passe-t-il si l'employeur lui demande de ne pas se rendre sur son lieu de travail et de rester dans son Etat de résidence, à titre préventif ?

Selon les questions-réponses l'employeur peut appliquer des mesures de prévention. Dans ce cas, le salaire sera intégralement maintenu.

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

Travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Peut-il bénéficier du télétravail ?

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

Travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Est-ce qu'il est éligible au dispositif d'activité partielle français ou de l'Etat dans lequel il travaille ?

Le salarié n'est pas éligible au dispositif d'activité partielle français. En revanche, il est éligible au dispositif d'activité partielle de l'Etat dans lequel il travaille.

Travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Est-ce que la couverture de sécurité sociale sera affectée par une hausse du temps passé en télétravail en France ?

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

b. Hypothèse d'un salarié de l'entreprise asymptomatique et considéré comme étant « cas contact étroit »

Le Haut Conseil de la santé publique définit le cas **contact étroit** comme une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un malade suspecté ou avéré Covid-19, a partagé le même lieu de vie ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes en l'absence de moyens de protection adéquats.

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

L'arrêt de travail peut se faire par le médecin comme suit :

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

c. Hypothèse de salariés en contact avec du public

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

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

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

d. Hypothèse de la difficulté du respect des gestes barrières dans le cadre du travail et impossibilité de télétravailler

Pour les questions-réponses du Ministère du Travail, le salarié doit en discuter avec son employeur, le cas échéant via les représentants du personnel, pour adapter l'organisation du travail aux prescriptions sanitaires.

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

e. Hypothèse du travail sur site industriel malgré le confinement

Les questions-réponses du Ministère du travail expliquent qu'il est possible de travailler sur un site industriel malgré le confinement dès lors que les prescriptions sanitaires diffusées par le gouvernement sont respectées, et notamment l'application stricte des « gestes barrières » tels qu'une distance de plus d'un mètre entre collègues en toute circonstance, le lavage très régulier des mains avec du savon ou du gel hydro-alcoolique.

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

f. L'employeur, peut-il imposer le contrôle de température des salariés à l'entrée de l'entreprise ?

Le Ministère du Travail indique dans ses questions-réponses que la prise de température est une mesure préventive qui vise à écarter du milieu de travail des salariés qui auraient de la fièvre, dans la crainte d'une contamination.

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

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement. En effet, cette mesure n'atteint, prise seule, que

partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part.

Toutefois, le Ministère du Travail précise que les entreprises, dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution, peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site. Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

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

En outre, des garanties doivent être données, notamment :

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

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

Quid du retour au travail à la fin d'un arrêt de travail pour Covid-19 ?

Pour le « questions-réponses » une reprise du travail est possible 8 jours après le début des symptômes et 48h après disparition de tout signe clinique. A noter que la Société Française de Médecine du Travail préconise des mesures à prendre jusqu'à 21 jours après le début des symptômes.

Un avis médical n'est pas nécessaire pour un retour à l'emploi si les critères de guérison clinique sont bien remplis. Toutefois, il paraît sage de laisser à l'appréciation du clinicien la possibilité de cet avis, notamment s'il juge que le patient n'est pas en forme ou en cas de demande de ce dernier.

Guide relatif aux pratiques des entreprises de la Branche Chimie pour préserver la santé et la sécurité des salariés et organiser la continuité de leur activité dans le contexte du Coronavirus

La branche a rédigé un [guide ST](#) de bonnes pratiques des entreprises du secteur pour préserver la santé et la sécurité des salariés et organiser la continuité de leur activité dans le contexte du Coronavirus.

Ce guide recense, au-delà des consignes des pouvoirs publics, des pratiques que les entreprises de la Branche Chimie mettent en place pour assurer la prévention des risques liés au Coronavirus.

Ce guide est amené à être mis à jour en fonction de l'évolution de la crise, de la prescription de nouvelles consignes et du retour d'expérience.

6. Quelle attitude adopter vis-à-vis des conducteurs routiers d'une entreprise extérieure qui se présentent sur un site de chargement ou de déchargement ?

Comme rappelé au point 1 ci-dessus, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de ses salariés. En vue de contenir la propagation du virus au sein de son entreprise, il peut être amené à revoir, le temps de la pandémie, les conditions particulières de l'accueil de personnes extérieures sur les sites, en particulier des conducteurs routiers.

Les conducteurs routiers sont pour la plupart des salariés et il appartient à leur employeur de prendre les mesures pour assurer leur protection et de respecter les préconisations pour prévenir les risques de contamination. Cela inclut la transmission des consignes et prescriptions de santé/sécurité des clients, ici les entreprises d'accueil.

La communication entre le transporteur et l'entreprise d'accueil est essentielle.

Le protocole de sécurité relatif aux opérations de chargement et de déchargement (C. trav. art. R. 4515-4 et suivants) illustre cette réalité du partage d'informations entre le transporteur et l'entreprise d'accueil, conduisant à l'élaboration de consignes de sécurité sur le site s'imposant au conducteur routier.

C'est dans cette même logique qu'un échange doit avoir lieu pour partager les mesures et consignes adoptées de part et d'autre dans le contexte de la pandémie. Celles qui sont mises en œuvre dans les sites doivent être portées à la connaissance des transporteurs routiers venant y charger ou décharger des marchandises, à charge pour ces derniers de les transmettre à leurs éventuels sous-traitants. Dans les cas où les sites ne sont pas donneurs d'ordre aux transports (par exemple les sites de chargement en cas de vente départ usine), l'information est à adresser aux cocontractants afin qu'ils s'assurent de leur transmission aux transporteurs auxquels ils recourent.

Quelques points méritent d'être soulignés :

- En premier lieu, pour les conducteurs routiers qui ne sont pas amenés à entrer en contact avec les personnels présents sur le site (cas des installations de chargement automatique et absence de contact physique lors de l'entrée sur le site), il n'y a, a priori et sous réserve des

résultats de l'évaluation des risques, pas lieu de définir des conditions particulières d'accès en raison de la pandémie liée au coronavirus.

- Les conducteurs routiers restent généralement peu de temps sur les sites et sont ainsi amenés à entrer en contact avec un nombre limité de salariés du site. Ceci doit être pris en compte dans l'évaluation du risque et l'adaptation des conditions d'accès sur les sites.
- En présence d'un conducteur dont l'état de santé apparent ou déclaré présente un doute sérieux de présence de symptômes d'une contamination par le coronavirus (toux, difficultés respiratoires, fièvre...), la prudence commande de ne pas l'admettre, sur le site.
- Il convient de refuser l'accès au site à un conducteur ne respectant pas les consignes mises en place et communiquées à son employeur.

S'agissant de la nature des mesures pouvant être adoptées vis-à-vis des conducteurs routiers pour limiter la propagation du virus, il convient de s'en tenir aux préconisations du gouvernement relatives aux mesures élémentaires d'hygiène, à savoir se laver régulièrement les mains (plus particulièrement après tout échange de documents de transport lors de l'arrivée et du départ du véhicule ou après tout usage d'une tablette tactile mise à disposition sur certains sites pour formaliser l'arrivée du conducteur et sa reconnaissance du protocole de sécurité), tousser et éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique, respecter une distance d'un mètre avec toute autre personne, éviter les poignées de mains (voir également notre point 18 sur les canaux officiels d'information).

Les mesures plus intrusives du type prise systématique de température ou questionnaire cherchant à identifier si le conducteur a voyagé dans une zone à risque au cours des 14 derniers jours (question devenant sans objet avec le passage au stade 3) ou s'il a été susceptible d'être au contact d'une personne contaminée relèvent de la compétence de l'employeur du conducteur et de la responsabilité personnelle de ce dernier.

7. Quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise consécutive à l'épidémie Covid-19 ?

a. *Le dispositif d'activité partielle*

L'activité partielle peut, aux termes de l'article L.5122-1 du Code du travail, prendre la forme :

- Soit d'une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée contractuelle de travail² ;
- Soit d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail ou lorsqu'elle est inférieure, de la durée contractuelle de travail, bénéficient d'un régime spécifique :

- **Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur.**

Pour les entreprises relevant de la Convention collective des industries chimiques, l'accord du 3 décembre 2013 relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle dans les Industries chimiques, reconduit le 16 décembre 2019, est applicable.

- **Les employeurs sont remboursés mensuellement par l'Etat**

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation d'activité partielle dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée (article R. 5122-11 du Code du travail).

² En cas de réduction de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement ou alternativement.

En application du décret n°2020-325 du 25 mars 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance dans une limite de rémunération de 4,5 SMIC :

- L'aide de l'Etat peut donc aller, par salarié, jusqu'à 70% de 4,5 SMIC,
- Ce taux horaire ne peut en principe pas être inférieur à 8,03 €.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle. La Direccte dispose en principe d'un délai de **15 jours calendaires** pour répondre. Son silence vaut acceptation.

Par dérogation :

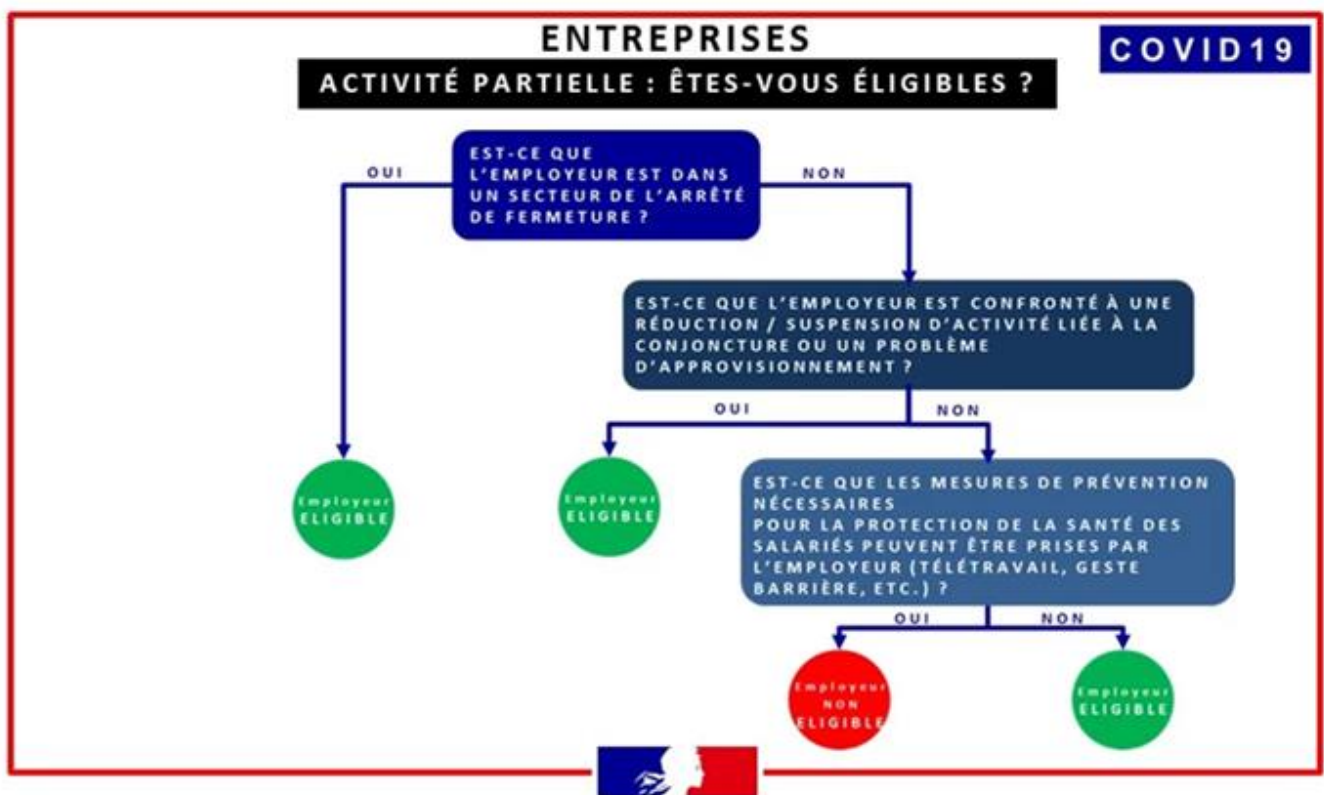
- les demandes liées au coronavirus sont traitées en priorité, sous 48 heures ;
- les demandes d'activité partielle pour le mois de mars peuvent être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril avec effet rétroactif.

Dans son questions-réponses sur l'activité partielle mis à jour le 10 avril 2020, le Ministère précise qu'il est possible de solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si l'employeur est dans l'un des cas suivants :

- être concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise ;
- être confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement pouvant être objectivées ;
- être dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières, etc.) pour l'ensemble des salariés.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle#11>

Il a également été mis en ligne le logigramme suivant, lequel indique qu'une entreprise confrontée « à une réduction/ suspension d'activité liée à la conjoncture ou un problème d'approvisionnement » la rend éligible au dispositif d'activité partielle :



Focus sur le dispositif conventionnel

La branche des Industries chimiques a un dispositif d'activité partielle qui a été reconduit le 16 décembre 2019.

Ce dispositif de la CCNIC prévoit notamment :

Cas de recours

L'article 2 de l'accord de branche du 3 décembre 2013 relatif à l'indemnisation de l'activité partielle dans les Industries chimiques, reconduit le 16 décembre 2019, prévoit le recours à l'activité partielle en raison d'une épidémie puisque sont expressément visées les « **circonstances à caractère exceptionnel** » :

« Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation au titre de l'activité partielle, dans les conditions définies par le présent accord, les heures perdues en raison :

- *de la conjoncture économique ;*
- *de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, sauf sur décision du ministre chargé de l'emploi en cas de fermeture se prolongeant plus de trois jours ;*
- *de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;*
- *d'un sinistre n'entraînant pas suspension du contrat de travail. Pour un sinistre entraînant suspension du contrat, les salariés pourront bénéficier des allocations d'activité partielle dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quinzaine de suspension du contrat de travail ;*
- *des intempéries à caractère exceptionnel ;*
- ***de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.*** »

Conditions d'éligibilité

L'article 2 de l'accord de branche du 3 décembre 2013 relatif à l'indemnisation de l'activité partielle dans les Industries chimiques, reconduit le 16 décembre 2019, prévoit que « peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :

- ne pas avoir refusé un travail de remplacement ou une formation à rémunération équivalente ;
- dans toute la mesure du possible :
 - o Avoir épuisé les congés payés acquis lors de la période de référence précédente ;
 - o Avoir pris l'intégralité de leurs jours de repos compensateur ou de récupération acquis ;
 - o Avoir pris l'intégralité des journées de réduction de temps de travail (RTT) acquises. »

Des dispositions sont prévues pour les salariés à temps partiel. Les salariés en forfait jours ou en forfait heures sur l'année ne sont éligibles au dispositif qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

Indemnisation horaire

Chaque heure indemnisable au titre de l'activité partielle donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50 % de la rémunération brute, telle que définie par l'article 22.7 des clauses communes de la CCNIC, à laquelle s'ajoute 50 % du montant de l'allocation publique d'activité partielle.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure au minimum applicable au niveau légal et/ou réglementaire.

Indemnisation mensuelle

Au titre d'un mois déterminé, le montant total constitué par la rémunération des heures effectivement travaillées, les allocations publiques, les indemnités versées, ne saurait être inférieur à 80 % de la rémunération mensuelle brute, telle que définie à l'article 22.7 des clauses communes de la CCNIC, correspondant à l'horaire normal de travail de l'intéressé.

Ce montant ne devra pas dépasser la rémunération mensuelle nette de l'intéressé calculée sur les deux dernières périodes normales de paie.

Formation

En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Comité Social et Economique (CSE)

Avant toute mesure de placement en position d'activité partielle, le CSE est informé des motifs de cette mesure et consulté au sujet de son incidence sur la durée et / ou l'organisation du travail et la rémunération.

b. Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises

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

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

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

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

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

- l'objectif du prêt de main d'œuvre doit être d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun.
- Les conditions de ces mises à disposition accomplies dans un but non lucratif prévues à l'article L. 8241-3 du code du travail ont été conçues afin de développer le recours temporaire

à des travailleurs qualifiés et expérimentés que les entreprises utilisatrices concernées ne peuvent recruter ou qui leur sont nécessaires pour des besoins ou des missions ponctuels s'inscrivant dans les finalités susmentionnées.

- les entreprises prêteuses appartiennent à un groupe d'au moins 5 000 salariés ;
- les entreprises utilisatrices doivent appartenir aux catégories suivantes : personnes morales dont la liste est fixée aux a à g du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, jeunes entreprises qui ont moins de huit ans d'existence au moment de la mise à disposition et petites ou moyennes entreprises de moins de deux cent cinquante salariés.

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

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

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

c. Le dispositif FNE-FORMATION

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

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

Quelles sont les formations éligibles ?

Les actions éligibles sont celles mentionnées à l'article L.6313-1 et celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle. Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

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

Quelle est la prise en charge de l'État ?

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

8. Quand utiliser la plateforme dédiée declare.ameli.fr (arrêts de travail des salariés parents d'un enfant dont l'école est fermée et arrêts de travail des salariés présentant des facteurs de vulnérabilité ou des personnes qui cohabitent avec une personne présentant des facteurs de vulnérabilité) ?

A noter :

Les salariés bénéficiant d'arrêts de travail dérogatoires (« salariés isolés », « garde d'enfants », « personnes vulnérables » ou cohabitant avec elles) seront placés en activité partielle à compter du 1er mai 2020. Cette mesure est prévue par la loi de finances rectificative pour 2020 qui a été publiée le 26 avril 2020 au Journal officiel.

S'agissant des parents d'enfant scolarisés (moins de 16 ans, sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap) : démarche de l'employeur

Le questions-réponses précise que si aucune autre solution ne peut être retenue (notamment s'il est impossible de mettre en place du télétravail), le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé. Pour cela, **l'employeur doit :**

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

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

- une fois la déclaration effectuée, après réception du courriel confirmant la déclaration, envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur doit en informer l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

Initialement prévu pour une durée maximale de 14 jours, l'arrêt peut désormais être délivré pour une durée de 1 à 21 jours, et être renouvelé, autant que de besoin, selon les mêmes modalités en fonction de la durée de fermeture des établissements scolaires.

A noter :

Il est précisé sur le site ameli.fr que :

- le dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt, sauf pour les enfants en situation de handicap (principe entériné par le décret 2020-459 du 21 avril 2020)
- Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Dans un communiqué de presse du 15 mars 2020, le Ministère du travail précise que le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée. Si le poste est compatible avec du télétravail, et les équipements adéquats disponibles, il reviendra à l'employeur, selon des critères qu'il aura définis, d'apprécier si le télétravail est possible, notamment selon l'âge des enfants.

Dans le cas contraire, selon ce même communiqué, « l'employeur ne peut pas refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie ».

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail>

Il est rappelé que cette déclaration ne supprime pas l'envoi du signalement arrêt de travail en DSN, auquel il convient de procéder. Elle permet simplement de « remplacer » pour la CNAM la procédure amont puisque dans ce cas aucun arrêt de travail de type CERFA n'existe :

<https://www.net-entreprises.fr/actualites/coronavirus-et-entreprises-quelle-procedure-sapplique-selon-les-cas-de-figure-2/>

S'agissant des salariés présentant des facteurs de vulnérabilité : démarche de l'assuré

Dans un communiqué de presse du 17 mars 2020, l'assurance maladie étend le téléservice de déclaration en ligne (declare.ameli.fr) aux assurés particulièrement vulnérables et présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie et pour lesquels le télétravail n'est pas envisageable.

Les critères visés sont les suivants :

- Femmes enceintes ;
- **Avoir été reconnu en ALD (Affection Longue Durée) par la sécurité sociale pour :**
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - o pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
 - o maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - o personnes infectées par le VIH ;
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Les personnes, dont l'état de santé le justifie, pourront ainsi se connecter directement, **sans passer ni par leur employeur, ni par leur médecin traitant**, sur le site declare.ameli.fr pour demander à bénéficier d'un arrêt dont la durée initiale peut aller jusqu'à 21 jours. Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars 2020. Il est renouvelé automatiquement.

Il est rappelé que des vérifications des déclarations seront effectuées par l'Assurance Maladie qui ne prendra en charge ces arrêts que si l'assuré rentre bien dans le cadre défini.

Une fois la déclaration effectuée, l'Assurance Maladie enverra à l'assuré un document (« volet 3 de l'arrêt de travail » dérogatoire) qu'il devra adresser à son employeur. A réception de ce document, l'employeur devra établir l'attestation de salaire selon les procédures habituelles.

A noter : compte tenu du très grand nombre de demandes, l'assurance maladie indique sur son site (Ameli) qu'il faut compter un délai d'environ 8 jours pour l'envoi du volet 3 à l'assuré.

L'indemnisation de l'arrêt de travail est effectuée sur une durée maximale de 20 jours renouvelable, sans condition d'ouverture de droits et sans application de délai de carence par dérogation aux règles légales.

En pratique, les employeurs pourraient avoir intérêt à communiquer sur ce dispositif, et à inviter les salariés à signifier à l'entreprise leur démarche auprès de la caisse primaire d'assurance maladie.

La question de l'indemnisation complémentaire par l'employeur se pose dans les mêmes termes que pour les parents devant garder les enfants du fait de la fermeture des écoles (voir notre point 9 ci-après).

La circulaire CNAM visée ci-dessus rappelle que pour toutes questions ou difficultés en lien avec ce dispositif, les assurés sont invités à contacter leur organisme local d'assurance maladie.

Nota Bene : Dans une information du 12 mars 2020, il a été précisé les modalités de la déclaration en DSN des arrêts de travail liés au coronavirus. Quel que soit le contexte, le signalement arrêt de travail est indispensable.

<https://www.net-entreprises.fr/actualites/coronavirus-et-entreprises-quelle-procedure-sapplique-selon-les-cas-de-figure-2/>

Focus sur les cas dérogatoires qui ne relèvent de la plate-forme dédiée ameli.fr

- ***Salariés vulnérables au sens du Haut Conseil de la Santé Publique ne bénéficiant pas d'une ALD***

Dans le cadre des mesures de prévention visant à limiter la propagation du coronavirus, les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif dérogatoire permettant aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif.

Le champ des pathologies concernées a été défini par le Haut Conseil de la Santé Publique dans un avis rendu le 31 mars 2020 (vous pouvez les consulter [ici](#))

Le salarié qui relève d'une des situations évoquées par le Haut Conseil de la Santé Publique, peut prendre contact avec son médecin traitant, ou à défaut un médecin de ville, afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail.

- **Salariés l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**

Jusqu'alors, le délai maximal pendant lequel un salarié exposé au Covid-19 faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile pouvait bénéficier des IJSS maladie aux conditions dérogatoires était fixé à 21 jours.

Le décret du 21 avril 2020 lève cette restriction de durée.

Par ailleurs, ce décret assouplit la procédure :

- La procédure n'est plus de la seule compétence des caisses d'assurance maladie (elle était initialement de la compétence de l'agence régionale de santé) ;
- La médecine de ville (médecin traitant) peut maintenant délivrer ces arrêts de travail «dérogatoires».

Ces règles sont applicables rétroactivement aux arrêts de travail ayant débuté à compter du 12 mars 2020.

9. L'employeur doit-il maintenir le salaire, en application des dispositions conventionnelles, pour les arrêts dérogatoires via declare.ameli.fr (garde d'enfants, personnes vulnérables ou cohabitant avec des personnes vulnérables) ?

A noter :

Les salariés bénéficiant d'arrêts de travail dérogatoires (« salariés isolés », « garde d'enfants », « personnes vulnérables » ou cohabitant avec elles) seront placés en activité partielle à compter du 1er mai 2020. Cette mesure est prévue par la loi de finances rectificative pour 2020 qui a été publiée le 26 avril 2020 au Journal officiel.

Le questions-réponses du Ministère indique que les arrêts pour garde d'enfants, les arrêts des personnes vulnérables et pour les proches des personnes vulnérables ouvrent droit au versement d'indemnités journalières et que l'indemnité complémentaire conventionnelle trouve alors à s'appliquer.

Si la position du gouvernement est claire, la situation n'est pourtant pas si évidente.

Que prévoit la CCNIC ?

Pour les entreprises adhérentes, le dispositif de la CCNIC est le suivant (article 23 Avenant I et article 7 Avenants II et III de la CCNIC) :

Ancienneté ³	Maintien de salaire en cas de maladie ou accident sans délai de carence ⁴	
	100%	50%
Après 1 an de présence effective	4 mois	4 mois
Après 3 ans d'ancienneté	5 mois	5 mois
Après 6 ans d'ancienneté	6 mois	6 mois

On peut toutefois s'interroger sur l'application des dispositions conventionnelles précitées, qui visent spécifiquement l'indemnisation de « la maladie » ou de « l'accident », aux avis d'Interruption de Travail (AIT) liés à la crise sanitaire du Covid-19.

Comment se positionner ?

La Convention collective nationale des industries chimiques ne prévoit le maintien des appointements mensuels qu'en cas « d'absences résultant de maladie ou d'accidents » (Art. 22 Avenant I, Art. 6 Avenant II, Art. 7 Avenant III).

Le complément d'indemnisation conventionnel, à la lettre du texte, ne s'applique qu'aux salariés dans l'incapacité de travailler du fait de maladie ou d'accident.

Or, le bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail pour garde d'enfant ou « personnes vulnérables », est un dispositif dérogatoire donnant lieu à une prise en charge exceptionnelle par l'Assurance Maladie.

³ Appréciée au 1er jour d'absence, Cass. soc. 7 juillet 1993

⁴ En l'absence de précision de la convention collective et d'un usage plus favorable, l'employeur ne doit retenir que le salaire net (Cass. soc. 19 décembre 2007)

Ce n'est pas un arrêt maladie au sens classique. On notera en ce sens qu'il n'est pas délivré d'arrêt via le Cerfa 10170*05 habituel pour les arrêts « garde d'enfant » et qu'il existe un cerfa spécifique pour les arrêts « personnes vulnérables ». La possibilité d'organiser des contre-visites n'est pas non plus prévue.

Réserve : le décret 2020-459 du 21 avril 2020 élargit les modalités de délivrance de certains arrêts pour isolement à la médecine de ville (voir point 8).

Les arrêts maladie de droit commun ne sont pas visés par les développements de la présente question « comment se positionner ? ».

Par ailleurs, les textes réglementaires édictés dans le contexte sanitaire sont pris sur le fondement de l'article L1226-1 du Code du travail :

Article L1226-1

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :

1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;

2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.

Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie réglementaire.

Ces textes sont sans effet sur les dispositions des différentes conventions collectives. Les textes réglementaires ne peuvent pas créer une obligation nouvelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la chimie, en particulier à l'occasion de faits générateurs qui n'ont pas été visés par les signataires de la convention collective.

Le questions-réponses du Ministère, qui invite les employeurs à maintenir la rémunération en application des dispositions conventionnelles (« *S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus* ») n'a pas de fondement juridique.

La suppression du délai de carence ou le versement de l'indemnisation complémentaire prévus par la CCNIC n'est prévue par aucun texte.

Par conséquent, les entreprises relevant de la CCNIC ne sont tenues que de verser le complément d'indemnisation prévu par la loi (sur le fondement de l'article L. 1226-1 précité) pour les arrêts dérogatoires «garde d'enfant » et personnes vulnérables dans les conditions assouplies, en matière de :

- montant d'indemnisation ;
- délai de carence ;
- condition d'ancienneté ;
- justification, dans les quarante-huit heures, de son incapacité.

La garantie de rémunération de l'employeur s'entend déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), et des indemnités complémentaires de prévoyance le cas échéant, en ne retenant que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Les entreprises ont intérêt à vérifier, le cas échéant, les termes de leur contrat collectif de prévoyance dans la mesure où les clauses d'indemnisation du parent d'un enfant « malade », conditionnent souvent cette indemnisation à la « maladie de l'enfant ».

Pour aller plus loin :

Le décret 2020-73 du 31 janvier 2020 détermine les conditions d'octroi des IJSS pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou d'avoir séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique.

Il ouvre le droit aux IJ sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contributivité minimale et supprime le délai de carence afin de permettre le versement des IJ dès le 1^{er} jour d'arrêt.

Le décret 2020-227 du 9 mars 2020 modifie le décret précité du 31 janvier pour étendre le dispositif aux personnes faisant l'objet d'isolement ou de maintien à domicile, et pour leurs parents d'enfants (de moins de 16 ans, cette condition ayant par la suite été supprimée en cas de handicap) faisant l'objet d'une telle mesure, dans les mêmes conditions : ni conditions de durée d'activité, ni contributivité minimale ni délai de carence.

L'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 modifiée par l'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 supprime, dans toutes les hypothèses (salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie en application des dispositions de droit commun et celles, exceptionnelles, prises sur le fondement de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, en cas de pandémie), la condition d'ancienneté prévue au 1^{er} alinéa au premier alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail.

Le décret 2020-434 du 16 avril 2020 adapte les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, à titre temporaire, dans toutes les hypothèses (salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie en application des dispositions de droit commun et celles, exceptionnelles, prises sur le fondement de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, en cas de pandémie), à travers notamment les mesures suivantes :

- suppression des délais de carence
- règles dérogatoires de prise en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation au cours de 12 mois
- indemnité complémentaire maintenue à 90 %.

Conditions du maintien de salaire en application du dispositif légal, quelle que soit l'ancienneté des salariés, à la suite du décret du 16 avril 2020

	Arrêt dérogatoire (« salariés isolés », « garde d'enfants », « personnes vulnérables » ou cohabitant avec elles) via la plateforme ameli.fr	Conditions légales d'indemnisation ⁵
Suppression de la condition d'ancienneté	Arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 et arrêts ayant commencé postérieurement à cette date, quelle que soit la date du 1 ^{er} jour de ces arrêts de travail, Durée d'application : jusqu'à une date fixée par décret qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020	
Date de versement	Complément employeur versé dès le 1 ^{er} jour d'arrêt de travail	Arrêts ayant débuté entre le 12 et le 23 mars 2020 : à compter du 4 ^e jour d'arrêt de travail Arrêts débutant le 24 mars 2020 : dès le 1 ^{er} jour d'arrêt de travail
Montant	Du 12 mars au 30 avril 2020 : 90% de la rémunération brute Durée d'application : le dispositif cesse d'être applicable au 30 avril 2020 Nota Bene : à compter du 1er mai, ces situations sont indemnisées par l'Etat au titre de l'activité partielle	Les 30 premiers jours : 90% de la rémunération brute Les 30 jours suivants : 2/3 de la rémunération brute Durée d'application : jusqu'à la fin de l'état d'urgence (à ce jour le 24 mai 2020).
Durée maximale d'indemnisation	A titre dérogatoire, ni les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné, ni les durées d'indemnités effectuées au cours de cette période ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois.	

⁵ Pour rappel, après 1 an de présence effective, les salariés bénéficient de l'indemnisation CCNIC, plus favorable, rappelée ci-dessus.

L'arrêt dérogatoire ouvre-t-il droit à des congés payés ?

Pour le ministère du travail, les arrêts maladie, autres que ceux résultant de maladies professionnelles et accidents dus au travail, n'ouvrent pas droit à des congés payés (C.trav. art. L. 3141-5).

Ainsi les périodes d'arrêt de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans n'ouvrent pas droit à congés payés. La même solution s'applique à l'ensemble des arrêts dérogatoires.

10. Quel est le rôle du médecin du travail dans cette période ?

Le médecin du travail a un rôle de conseil auprès des employeurs, notamment en matière de veille épidémiologique (C. trav. R. 4623-1, 4°). Il peut être sollicité pour la mise en œuvre des recommandations issues des questions-réponses du gouvernement.

Lorsqu'il est saisi par l'employeur d'une question relevant des missions de l'article L. 4622-3 du Code du travail [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], le médecin du travail fait connaître ses préconisations « par écrit » (C. trav. L. 4624-9).

L'ordonnance n°2020-386 du 1^{er} 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 d'activité partielle prévoit que le médecin de travail pourra participer à des missions de dépistage et prescrire des arrêts de travail.

Ces dispositions ne sont pas encore entrées en vigueur car des textes réglementaires doivent être prochainement publiés pour les préciser.

Par ailleurs un décret n°2020-410 du 8 avril 2020, publié au Journal officiel du 9 avril et pris pour l'application de l'ordonnance du 1^{er} avril précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir.

Il prévoit que ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité.

Ainsi, les visites et examens médicaux suivants ne peuvent être reportés :

- La visite d'information et de prévention initiale, concernant les travailleurs handicapés ; les travailleurs âgés de moins de 18 ans ; les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; les travailleurs de nuit ; les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R.4453-3 du code du travail sont dépassées ;
- L'examen médical d'aptitude initial, dans le cadre du suivi individuel renforcé ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

En outre, des règles spécifiques sont fixées pour les visites de reprise pour tenir compte de la vulnérabilité et des risques encourus par les salariés.

Pour décider de maintenir certaines visites, le médecin du travail fondera son appréciation sur ses connaissances concernant l'état de santé du salarié, les risques liés à son poste et, pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur suivi médical au cours des douze derniers mois. Il pourra appuyer son jugement sur un échange entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail.

Le décret prévoit enfin les modalités d'information des employeurs et des salariés du report des visites et de la date à laquelle elles seront reprogrammées.

Un questions-réponses du Ministère sur le sujet est cours de préparation.

11. Quelle est la conduite à tenir lorsqu'un salarié de l'entreprise est atteint ou s'il est identifié comme avoir été en contact étroit avec un salarié suspecté ou avéré Covid-19 ?

Salarié suspecté ou avéré Covid-19

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, il revient à l'employeur d'appeler le SAMU en composant le 15. Le questions-réponses détaille également les modalités pratiques d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre s'agissant du nettoyage des locaux.

Salarié identifié comme avoir été en contact étroit avec un malade suspecté ou avéré Covid-19

Le questions-réponses détaille les modalités spécifiques d'organisation du travail à mettre en place, qu'il s'agisse de télétravail le cas échéant, ou de mesures destinées à éviter les contacts rapprochés.

Le médecin du travail peut utilement être sollicité.

12. Comment gérer le contrat de travail en période de coronavirus (essai, démission...)?

Hypothèse de fin de la période d'essai en raison de la baisse d'activité

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Durant cette période, chacune des parties peut mettre un terme à son exécution sans avoir à motiver sa décision.

On ne parle d'ailleurs pas de licenciement ou de démission mais de rupture de la période d'essai car le contrat n'est pas confirmé.

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

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

Par ailleurs, le salarié en période d'essai est bien éligible au dispositif d'activité partielle.

Démission en période de confinement

Dans son « questions-réponses », le Ministère rappelle qu'il est toujours possible de démissionner selon les modalités prévues par le contrat de travail, par la convention collective applicable ou à défaut par la loi.

Pour toute information sur ces modalités, consultez la fiche pratique sur la démission :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/la-demission>

13. Quelles sont les mesures adoptées en matière de participation et d'intéressement ?

L'ordonnance 2020-322 du 25 mars 2020 permet de reporter, à titre exceptionnel en 2020, la date limite de versement des primes de participation et d'intéressement.

- En principe, cette date limite est fixée au dernier jour du 5^e mois après la clôture de l'exercice au titre duquel les sommes sont versées, tant pour la participation que pour l'intéressement calculé sur une période de 12 mois.
- L'article 2 de l'ordonnance prévoit que, par dérogation à ces dispositions du Code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.

Ainsi, dès lors que le versement des sommes devait avoir lieu en 2020 par application de dates limites de versement prévues par le Code du travail ou par un accord de participation ou d'intéressement, la date limite est repoussée au 31 décembre 2020.

14. Quel est le rôle du CSE dans cette période de crise sanitaire ?

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises, notamment dans les cas rappelés ci-après.

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

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav. L. 2312-8).

C'est le cas pour:

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos, qu'il s'agisse de :
 - o la suspension du repos hebdomadaire de 35h, après information de l'inspection du travail (C. trav. L. 3132-4 et R. 3172-6) ;
 - o le dépassement de la durée maximale quotidienne de 10h en cas d'urgence, après information de l'inspecteur du travail (C. trav. L. 3121-18, D. 3121-4 à 7) ;
 - o dérogation maximale hebdomadaire maximale de 48h, après autorisation du Direccte (C. trav. L3121-21, R. 3121-8 à 10) ;
 - o dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives, après autorisation du Direccte (C. trav. L. 3121-22, R. 3121-8 à 11) ;
- le recours à l'activité partielle : dans ce cas le CSE doit être informé et consulté quel que soit l'effectif de l'entreprise (y compris en deçà de 50 salariés), en application de l'accord activité partielle de la branche des industries chimiques.

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

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

Rappelons enfin que le CSE peut être réuni à la demande motivée de 2 de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (C. trav. art. L. 2315-27). Il dispose également d'un droit d'alerte (voir également notre point 4 : « Que pourraient invoquer les salariés dans ce contexte de coronavirus ? »).

Le CSE est également associé :

- à la démarche d'actualisation de l'évaluation des risques et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) (C. trav. art. L. 4121-1 et R. 4121-1 et suivants). Bien que cela ne soit pas prévu par les textes, le questions-réponses du Ministère vise une consultation ;
- aux plans de prévention en cas d'intervention d'entreprises extérieures (C. trav, art. L. 4121-5 et R. 4514-1 à 10).

Le Code du travail impose la consultation du CSE en cas de mise en place du télétravail lorsque cette dernière se fait par le biais d'une charte (C. trav. art. L. 1222-9). Par ailleurs, l'ANI du 19 juill. 2005, art. 11 prévoyait que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en étaient dotées étaient informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. Bien qu'elle ne soit pas prévue par l'article L. 1222-11 du Code du travail, qui permet d'imposer la mise en œuvre du télétravail en cas circonstances exceptionnelles telles une épidémie, la consultation du CSE semble nécessaire en cas de recours massif au télétravail.

15. Quelles sont les règles de négociation collective, de signature et de consultation des instances représentatives du personnel ?

Le « questions-réponses » du gouvernement apporte certaines précisions concernant la négociation d'accord collectif durant la crise sanitaire :

15.1 Réunions paritaires

Les réunions de négociation en présentiel pendant l'épidémie de covid -19

Il est possible d'organiser les réunions de négociation collective en présentiel à condition de respecter les mesures suivantes :

- un caractère d'urgence à la négociation (respect du calendrier législatif ou conventionnel, nécessités liées à la réponse à la crise sanitaire) ;
- l'organisation de la réunion en respectant les consignes de sécurité sanitaire et les gestes barrières.

Les organisations syndicales peuvent bénéficier de l'autorisation de déplacement dérogatoire, au même titre que les salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le télétravail et qui doivent se rendre sur leur lieu de travail.

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

Elles peuvent donc se faire par vidéo-conférence, audioconférence ou messagerie instantanée.

Les réunions de négociation par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée

Le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 fixe les conditions des réunions tenues en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres de l'instance, ainsi que leur participation effective en assurant la retransmission continue et simultanée du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre garantit que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mis en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce **vote est organisé par voie électronique**, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adresse des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Conditions supplémentaires pour les réunions en messagerie instantanée :

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture. Cette information suit les règles applicables doit suivre les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux réunions classiques de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres ait accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions susvisées ;
- les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée par la clôture de la délibération ;
- le vote a lieu de manière simultanée, les participants disposant d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
- au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président adresse les résultats à l'ensemble des membres.

15.2 Signature des accords collectifs à l'aide d'une signature électronique**Signature électronique**

Les entreprises peuvent mettre en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du Code civil à savoir :

- être liée au signataire de manière univoque ;
- permettre d'identifier le signataire ;
- avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif,
- être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable.

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

Autres modalités de signature à distance pendant l'épidémie de Covid-19

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, il est possible d'envoyer le projet soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement. Les signataires peuvent procéder de la manière suivante :

- imprimer le projet, le parapher et le signer manuellement puis le numériser (ou prendre en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoyer le document signé ainsi numérisé par voie électronique ;
- Ou être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.

Il est préférable que les signatures de l'ensemble des parties figurent sur le même exemplaire. Si cela n'est pas possible, l'accord ainsi signé sera constitué de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie.

Une organisation peut donner mandat à une autre pour signer un accord collectif.

Dans ce cas, l'organisation syndicale peut définir précisément dans son mandat la version du projet d'accord qui emporte son consentement ou pour lequel elle donne mandat à l'organisation professionnelle ou à l'employeur. Cette dernière solution présente l'avantage d'une forme souple.

Il est recommandé que le mandat soit écrit pour en faciliter la preuve, mais il peut résider en un simple mail pour autant que l'on puisse en identifier l'auteur.

15.3 Négociation dérogatoire : Consultation des salariés à distance pendant l'épidémie de Covid-19

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

Ce dispositif doit garantir deux éléments fondamentaux : la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées, afin d'éviter le vote multiple.

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

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

Le questions-réponses du Ministère du Travail apporte des précisions dans le cadre de la conclusion d'un accord collectif en l'absence de délégué syndical. Il précise qu'il y a lieu d'organiser une consultation des salariés (nécessairement à distance, eu égard au contexte). Les salariés en activité partielle peuvent participer à cette consultation.

15.4 Dépôt des accords d'entreprise pris pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 : procédure particulière

Les accords d'entreprise sont déposés sur la plateforme téléaccords.

Tous les textes pris pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, et notamment ceux pris en application de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, doivent faire l'objet d'une codification adaptée lors de la téléprocédure afin d'en faciliter le traitement auprès des services des Direccte.

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

A noter :

Aménagement des délais applicables en matière de négociation et de conclusion des accords d'entreprise par l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

Les différentes procédures de négociation d'entreprise impactées en termes de délais

L'ordonnance réduit certains délais en matière d'accords collectifs d'entreprise.

Cette mesure est applicable :

- aux négociations d'accords dont l'objet « est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation » ;
- aux accords conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit les accords conclus jusqu'au 24 juin 2020 pour le moment) ;
- aux délais qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (soit le 17 avril 2020).

Négociation dans les entreprises disposant d'un délégué syndical (DS)

Lorsqu'un accord collectif est conclu avec des organisations syndicales minoritaires, la demande de consultation des salariés par ces dernières peut être effectuée, dans les 8 jours, à compter de la signature de l'accord. Dorénavant, le délai pour déclencher cette consultation est réduit à 5 jours.

En outre, le délai de 8 jours laissé aux organisations syndicales représentatives afin d'atteindre une signature majoritaire à compter de l'initiative des organisations signataires ou de celle de l'employeur de recourir au référendum, passe à 5 jours.

Négociation avec les élus CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ne disposant pas de DS

Dans cette situation la négociation doit s'engager prioritairement avec des élus CSE mandatés par une organisation syndicale représentative. Habituellement, les élus CSE disposent d'un délai d'1 mois pour faire savoir s'ils souhaitent négocier et s'ils sont mandatés ou non. Ce délai est réduit à 8 jours. À l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés mandatés ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés.

Négociation par référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés

L'employeur doit transmettre son projet d'accord à chaque salarié. A compter de cette notification, un délai minimum de 15 jours doit être respecté avant l'organisation de la consultation des salariés nécessaire à la validation de l'accord. Ce délai est réduit à 5 jours.

Aménagement des délais de consultation du CSE par l'article 9 de l'ordonnance du 22 avril 2020

Un décret sera publié pour aménager les délais relatifs à l'information/consultation du CSE sur les décisions de l'employeur visant à faire face aux conséquences économiques, financières, sociales de l'épidémie Covid-19. Il traitera également du déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il est consulté sur les décisions précitées.

Ces aménagements ne concerneront que les délais qui auront commencé à courir avant une date qui sera fixée par décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020.

16. Quelles précautions adopter au regard des données personnelles des salariés, notamment de santé ?

La CNIL rappelle quelques principes dans le contexte de crise sanitaire liée au coronavirus, sur les conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées.

<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>

Ce qu'il ne faut pas faire

Si chacun doit mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation telles que la limitation des déplacements et réunions ou encore le respect de mesures d'hygiène, les employeurs ne peuvent pas prendre des mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière, tant par le RGPD que par les dispositions du Code de la santé publique.

Par exemple, les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche

d'éventuels symptômes présentés par un employé/agent et ses proches. Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre, par exemple :

- des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ;
- ou encore, la collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés/agents.

Ce qu'il est possible de faire

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés/agents conformément au Code du travail et des textes régissant la fonction publique (particulièrement l'article L. 4121-1 du Code du travail). Il doit, à ce titre, mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et enfin mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

Dans ce contexte, l'employeur peut :

- sensibiliser et inviter ses employés à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;
- faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés ;
- favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail.

En cas de signalement, un employeur peut consigner :

- la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ;
- les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.).

Il pourra ainsi communiquer aux autorités sanitaires qui le demanderaient les éléments liés à la nature de l'exposition, nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée.

L'employeur peut rappeler aux salariés qu'en application de l'article L.4122-1 du Code du travail (« il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités,

de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions »), ils doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.

Enfin, des données de santé peuvent être collectées par les autorités sanitaires, qualifiées pour prendre les mesures adaptées à la situation. L'évaluation et la collecte des informations relatives aux symptômes du coronavirus et des informations sur les mouvements récents de certaines personnes relèvent de la responsabilité de ces autorités publiques.

Si la situation sanitaire exige de l'ensemble des acteurs qu'ils fassent preuve d'une vigilance particulière, la CNIL invite particuliers et professionnels à suivre les recommandations des autorités sanitaires et à effectuer uniquement les collectes de données sur la santé des individus qui auraient été sollicitées par les autorités compétentes.

17. Quels sont les délais relatifs aux mesures de prévention en matière de santé et de sécurité habituelles, pendant la période crise sanitaire ?

La Ministère du Travail a publié son interprétation de l'ordonnance n° 2020-306 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période dans son questions/réponses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Quels sont les canaux d'information officiels sur l'évolution du coronavirus ?

Outre le site officiel du gouvernement et les questions-réponses du Ministère du travail précités, les employeurs ont aussi la possibilité de consulter les questions-réponses du Ministère des solidarités et de la santé sur le coronavirus, ainsi que le site du Ministère des affaires étrangères :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/informations-pratiques/article/nouveau-coronavirus-Covid-19-02-03-2020>

Autre site officiel du Ministère de l'écologie :

<https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/covid-19-retrouvez-lensemble-des-actions-engagees-ministere#e1>

https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/200325Coranagestes%20dechets_A4%20web.pdf

Egalement, sur le site internet de l'INRS, une information rappelle les recommandations en entreprise. Cette information, qui s'appuie en outre sur les recommandations des Ministères, de Santé Publique France et de la Haute Autorité de Santé publique, est régulièrement mise à jour :

<http://www.inrs.fr/actualites/coronavirus-SARS-CoV-2-COVID-19.html>.

Utilisation de la plateforme téléphonique « Nouveau coronavirus »

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a activé depuis le 1er février la plateforme téléphonique d'information « Nouveau coronavirus ». Accessible au 0800 130 000 (appel gratuit depuis un poste fixe en France, 7 jours sur 7, de 9 h 00 à 19 h 00), elle permet d'obtenir des informations et des conseils sur le Covid-19.

Le ministère des Solidarités et de la Santé a annoncé une plateforme téléphonique de soutien psychologique afin d'accompagner les personnels soignants en première ligne dans la lutte contre l'épidémie de coronavirus, joignable au 0800 73 09 58 (numéro gratuit).
