

67 QUESTIONS-REPONSES

SUR LE CORONAVIRUS (COVID-19)

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

Compte tenu des nombreuses interrogations des chambres syndicales territoriales et des entreprises sur cette épidémie, la présente note, sous forme de questions-réponses, nous a semblé opportune. **Ce document, mis à jour le 10 mars 2020 à 17h30, est appelé à évoluer avec la crise et la parution des textes normatifs.**

Table des matières

Questions d'ordre général	4
1. Qu'est-ce que le coronavirus (COVID-19) ?	4
2. Où trouver de l'information fiable sur le coronavirus pour se tenir à jour de l'évolution ?	4
3. En synthèse, quelle est la « position officielle » des pouvoirs publics et quelle est la procédure de prise en charge pour les cas suspects en France ?	5
4. Y a-t-il actuellement des restrictions de voyage ?	5
5. Y a-t-il des recommandations d'hygiène particulière pour les colis, les marchandises, équipements de travail ou matières premières provenant d'un pays où le virus est fortement actif (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) ?	6
6. Quelle est la durée de vie du virus ?	6
7. Que signifient les stades 1, 2 et 3 ?	6
8. Quel est le rôle du préfet en cas d'épidémie ?	7
9. Le préfet peut-il imposer la fermeture de lieux publics, d'entreprises ou d'établissements scolaires (CFA notamment) ?	7
10. Quel est le rôle de l'Agence Régionale de Santé (ARS) en cas d'épidémie ?	8
11. Qu'est-ce qu'un plan de continuité d'activité (PCA) ?	8
Questions pratiques en entreprise	10
12. L'employeur doit-il mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?	10
13. L'employeur a-t-il une obligation de prévention en matière de coronavirus ?	10
14. Comment s'exerce le pouvoir de direction de l'employeur en cas d'épidémie ?	11
15. Quelles sont les mesures de prévention à prendre par l'employeur en cas d'épidémie ?	11
16. Qu'est-ce qu'un masque FFP ?	11
17. L'employeur doit-il livrer spontanément aux autorités le stock de masques de protection FFP2 dont il dispose ?	12

18.	En l'absence d'approvisionnement en masque FFP2 ou autres lorsqu'ils sont nécessaires à l'activité habituelle de l'entreprise, que doit faire l'employeur ?	12
19.	Où trouver des infographies à afficher en entreprise ?	13
20.	L'employeur doit-il adapter l'organisation des secours dans l'entreprise en cas d'épidémie ?.....	13
21.	Quel est le rôle de l'infirmier d'entreprise ?	14
22.	Quel est le rôle du médecin du travail ?	14
23.	Quels conseils l'employeur peut-il demander au médecin du travail ?	14
24.	Le médecin du travail peut-il ne pas répondre à l'employeur ?.....	15
25.	Comment gérer la crise dans le calme ?	15
26.	L'employeur doit-il rapatrier ses salariés travaillant dans les zones à fort risque ?	15
27.	En cas de rapatriement imposé par l'employeur, doit-il prendre en charge les frais engendrés par le rapatriement ?	16
28.	L'employeur doit-il restreindre les déplacements professionnels vers les zones à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) ou à risque ?	16
29.	Quelles sont les précautions à prendre dès lors qu'un salarié revient d'une zone à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie... ou Oise et Haut-Rhin en France) (<i>que ce soit dans un cadre professionnel ou personnel</i>) ?	18
30.	Le salarié a-t-il également des obligations ?	19
31.	Un salarié peut-il invoquer un danger grave et imminent (DGI) ou exercer son droit de retrait en cas d'épidémie ?.....	20
32.	L'employeur peut-il obliger un salarié à télétravailler ?	20
33.	Le salarié peut-il imposer le télétravail à son employeur ?	21
34.	L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés ?	22
35.	L'employeur peut-il modifier les dates de congés payés d'un salarié, initialement fixées ?	23
36.	L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés par anticipation ?.....	23
37.	L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés sans solde ?	24
38.	L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de réduction du temps de travail (JRRT) ?.....	24
39.	Que peut faire un employeur qui décompte le temps de travail de ses salariés sur une période supérieure à la semaine ?	24
40.	En cas d'absence individuelle d'un salarié est-il possible de recourir à la récupération des heures perdues de travail ?	25
41.	En cas de fermeture d'un atelier, d'un service ou de l'entreprise, est-il possible de recourir à la récupération des heures perdues de travail ?	26
42.	L'employeur peut-il obliger un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) à rester chez lui (hors télétravail et congés payés) et quel impact en termes de rémunération ?	27
43.	Quelles sont les modalités de versement du complément d'indemnisation pour un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) ?	28
44.	Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser d'un commun accord le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?	29
45.	Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?.....	30
46.	Hors avis d'interruption de travail (AIT), quels sont les impacts sur les droits du salarié en présence d'une dispense unilatérale ou d'un commun accord de la prestation de travail ?.....	31
47.	Quelles mesures envisagées par l'employeur imposent d'informer et de consulter le CSE ?	31
48.	Le CSE peut-il exiger l'organisation d'une réunion extraordinaire ?	32

49.	Qu'est-ce que l'activité partielle ?	33
50.	La rupture d'approvisionnement permet-elle le recours à l'activité partielle ?	34
51.	Le sous-traitant dont l'activité est interrompue du fait de la rupture d'approvisionnement en matières premières de son donneur d'ordre, peut-il avoir recours à l'activité partielle ?	35
52.	L'entreprise dont l'activité est interrompue du fait de la difficulté d'approvisionnement en équipements de protection peut-elle avoir recours à l'activité partielle ?	35
53.	Le salarié qui ne peut se rendre sur son lieu de travail en raison d'une mesure de confinement décidée par les autorités sanitaires est-il indemnisé dans le cadre du dispositif d'activité partielle ?	36
54.	L'entreprise privée de main d'œuvre du fait d'une mesure de quatorzaine ou d'isolement décidée par les autorités sanitaires peut-elle recourir à l'activité partielle ?	36
55.	En l'absence de décision de mise en quatorzaine ou d'isolement prise par les pouvoirs publics, l'entreprise qui prend l'initiative de demander à ses salariés de ne pas se rendre sur leur lieu de travail, au motif qu'ils reviennent d'une zone à risque, sans toutefois qu'il ait été avéré qu'ils aient été en contact avec des porteurs du coronavirus, est-elle éligible à l'activité partielle ?	37
56.	L'entreprise dans l'impossibilité d'exporter ses produits (du fait par exemple d'une fermeture des frontières ou d'une mise en quatorzaine) peut-elle avoir recours à l'activité partielle ?	38
57.	Quand adresser la demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle à la Direccte ?	38
58.	L'entreprise peut-elle anticiper d'hypothétiques difficultés ou doit-elle attendre qu'elles se présentent pour demander à la Direccte l'autorisation de mettre en œuvre l'activité partielle ?	38
59.	À quelle indemnisation a droit un alternant (apprenti ou salarié en contrat de professionnalisation) placé en activité partielle ?	39
60.	Formation en alternance : quelles conséquences en cas de fermeture du centre de formation du fait d'une décision publique ?	40
61.	Formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle : quelles conséquences de la fermeture du centre de formation du fait d'une décision publique ?	42
62.	Comment organiser la continuité de la production et de l'activité de l'entreprise ?	43
63.	Un salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?	43
64.	Un salarié contraint de garder son enfant faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?	47
65.	Comment est indemnisé un salarié qui présente les symptômes du COVID-19 ?	51
66.	La contamination par le COVID-19 peut-elle ouvrir droit à une réparation au titre des accidents du travail et maladies professionnelles ?	52
67.	En cas d'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité des entreprises, quel est le soutien des Urssaf pour venir en aide aux entreprises en difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations ?	56

Questions d'ordre général

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

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

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

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

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

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

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

- [santé publique France](#) : Santé publique France tient quotidiennement à jour un point de situation ([chiffres clés](#)) et a établi un dispositif de surveillance renforcé afin de détecter d'éventuels cas importés. À ce titre, une [définition de cas](#) et une [conduite à tenir](#) face à un patient suspect revenant de Wuhan sont disponibles sur leur site internet. À noter également que le ministère des Solidarités et de la Santé a activé, depuis le 1^{er} février 2020, une plateforme téléphonique d'information « Nouveau coronavirus ». Celle-ci, accessible au numéro vert 0800 130 000 (tous les jours de 09h00 à 19h00), permet d'obtenir des informations sur le COVID-19 et des conseils.
- [ministère des Solidarités et de la Santé](#) (questions-réponses) ;
- [ministère de l'Intérieur](#) (site dédié à l'information sur le Coronavirus) ;
- [ministère de l'Europe et des Affaires étrangères](#) (recommandations générales et de santé ; recommandations aux voyageurs par pays) ;
- [direction générale des Douanes et Droits Indirects](#).

Le [ministère du Travail](#) a publié, le 28 février 2020, un [questions-réponses pour les entreprises et les salariés](#), actualisé en date du 9 mars 2020.

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

3. En synthèse, quelle est la « position officielle » des pouvoirs publics et quelle est la procédure de prise en charge pour les cas suspects en France ?

Les ministères des Solidarités et de la Santé, de l'Europe et des Affaires étrangères et de l'Intérieur insistent sur les [précautions à prendre](#) dès lors qu'une personne revient d'un [pays où le virus circule activement](#) (à ce jour, Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie [Lombardie, Vénétie, Emilie-Romagne et Piémont]) durant les **14 jours qui suivent son retour** :

- surveiller sa température deux fois par jour ;
- porter un masque chirurgical en présence de l'entourage ou à l'extérieur du domicile ;
- réduire les activités non indispensables (cinéma, restaurants, soirées...) et éviter la fréquentation de lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, établissements d'hébergement pour personnes âgées...)
- se laver les mains régulièrement.

Si la personne susvisée présente des signes d'infection respiratoire (fièvre et toux, difficultés respiratoires) dans les **14 jours suivant le retour** :

- il est impératif de contacter le Samu Centre 15 en faisant état des symptômes et du séjour récent dans les zones à risques listées ci-dessus ;
- il est important **de ne pas se rendre** chez son médecin traitant ou aux urgences afin d'éviter toute potentielle contamination.

Le [ministère du Travail](#) a publié un [questions-réponses pour les entreprises et les salariés](#) (actualisé au 9 mars 2020) reprenant ces préconisations de santé publique.

La principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques. Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée. En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux [recommandations du gouvernement](#).

4. Y a-t-il actuellement des restrictions de voyage ?

À ce jour, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), dans le cadre du [Règlement sanitaire international](#) (RSI), ne recommande aucune restriction de voyage ou de commerce.

Les mesures prises par l'OMS dans le cadre du RSI, afin de lutter contre la propagation des maladies, notamment en cas d'urgence de santé publique de portée internationale, sont susceptibles d'être privatives de liberté. Ainsi, compte tenu de la nature de ces mesures, une base légale en droit français est indispensable.

À noter néanmoins que des recommandations sont émises par le ministère des Affaires Etrangères à l'attention des voyageurs se rendant à l'étranger : il est ainsi fortement recommandé de reporter tout voyage non essentiel dans les zones à fort risque.

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

5. Y a-t-il des recommandations d'hygiène particulière pour les colis, les marchandises, équipements de travail ou matières premières provenant d'un pays où le virus est fortement actif (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) ?

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

Le ministère de l'Intérieur précise dans sa [note d'information](#) qu'« au vu des données disponibles sur la survie des coronavirus dans le milieu extérieur (quelques heures sur des surfaces inertes sèches) et compte tenu des temps et conditions de transport avec la Chine, le risque d'être infecté par le nouveau coronavirus en touchant un objet importé de Chine est considéré comme extrêmement faible. Les mesures d'hygiène standard (lavage des mains, nettoyage de surfaces) sont efficaces ».

Les transports de marchandises par camion depuis l'Italie posent questions compte tenu de leur proximité (à titre d'illustration, pour limiter les contaminations interhumaines, certaines entreprises décident d'isoler la réception, le chargement ou le déchargement des marchandises).

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

6. Quelle est la durée de vie du virus ?

Selon l'[Institut Pasteur](#) (information mise à jour le 10 mars 2020 à 12h), au vu des données disponibles, la survie des coronavirus dans le milieu extérieur n'est que quelques heures sur des surfaces inertes sèches.

Toujours selon la même source, la durée de l'incubation est en moyenne de 5 à 6 jours, avec des extrêmes de 2 à 12 jours, ce qui justifie la période de quarantaine de 14 jours.

7. Que signifient les stades 1, 2 et 3 ?

Stade 1 :

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

Stade 2 :

- Le stade 2 a pour objectif de **freiner la propagation du virus** sur le territoire et d'empêcher ou, tout du moins, de retarder aussi longtemps que possible le passage au stade 3.
- La stratégie consiste à prendre en charge les patients dans le cadre d'un parcours de soins sécurisé avec l'identification et la surveillance des personnes contacts.

L'organisation des soins est plus largement mobilisée avec notamment le déclenchement d'une deuxième ligne d'établissements de santé.

- Les activités collectives sont impactées.

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

Stade 3 :

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

En pratique, certaines parties du territoire sont déjà en stade 3. Ce sont les décisions du préfet (voir question n° 8) qui définiront, au cas par cas, les restrictions de circulation et autres mesures sanitaires opposables aux entreprises.

8. Quel est le rôle du préfet en cas d'épidémie ?

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

Ces mesures peuvent notamment viser :

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

9. Le préfet peut-il imposer la fermeture de lieux publics, d'entreprises ou d'établissements scolaires (CFA notamment) ?

OUI.

Un [arrêté du 4 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19](#), modifié par [arrêté du 6 mars 2020](#) puis par [arrêté du 9 mars 2020](#) :

- interdit tout rassemblement mettant en présence de manière simultanée plus de 1 000 personnes (et non plus 5 000) en milieu clos, sur le territoire national, jusqu'au 15 avril 2020 (et non plus jusqu'au 31 mai 2020) ;
- donne pouvoir au **représentant de l'Etat dans le département** pour interdire ou restreindre, y compris par des mesures individuelles, les autres rassemblements

lorsque les circonstances locales l'exigent. Dans ce cas, il doit en informer le procureur de la République territorialement compétent.

Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie sont invitées à prendre contact avec le préfet compétent pour avoir connaissance des mesures envisagées qui peuvent viser la fermeture de zones d'activités, d'établissements scolaires publics ou privés, d'entreprises ou de tout lieux recevant du public.

Ces mesures peuvent être prises dès le stade 2 et renforcées en stade 3 (voir question n° 7).

10. Quel est le rôle de l'Agence Régionale de Santé (ARS) en cas d'épidémie ?

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

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

Ainsi, l'ARS joue un rôle dans la mise en quarantaine. À ce titre, si le salarié présente des symptômes, il faut suivre les recommandations mentionnées dans la question relative aux précautions à prendre dès lors qu'un salarié revient d'une zone contaminée (voir question n° 29).

Le médecin de l'ARS apprécie l'opportunité de placer (ou non) le salarié en quarantaine sanitaire. Ce dernier bénéficiera alors des dispositions du [décret n° 2020-07 du 31 janvier 2020](#) modifié par le [décret n° 2020-227 du 9 mars 2020](#) en matière d'indemnités journalières (voir question n° 63).

À noter que l'ensemble de cette procédure n'est pas de la responsabilité de l'entreprise.

11. Qu'est-ce qu'un plan de continuité d'activité (PCA) ?

Un plan de continuité d'activité (PCA) est un outil permettant d'envisager différents scénarios (basés sur une évaluation des risques adaptée à une situation de crise), afin de maintenir l'activité essentielle de l'entreprise, éventuellement en mode dégradé, tout en assurant la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Au vu de l'évolution de l'épidémie, les entreprises commencent à envisager des PCA, à l'image de ce qui avait pu exister lors de la pandémie de grippe H1N1.

Dans le cadre d'un tel plan, en fonction de l'évolution des absences individuelles et des décisions préfectorales de confinement, il convient de définir :

- les personnes clés pour gérer la crise et comment les remplacer si elles ne peuvent pas assurer leurs obligations ;
- les salariés indispensables à l'activité et comment les protéger s'ils viennent travailler.

Pour aller plus loin :

La norme ISO 22301 (2012) définit la gestion de la continuité d'activité comme un « processus de management holistique qui identifie les menaces potentielles pour une organisation, ainsi que les impacts que ces menaces, si elles se concrétisent, peuvent avoir sur les opérations liées à l'activité de l'organisation, et qui fournit un cadre pour construire la résilience de l'organisation, avec une capacité de réponse efficace préservant les intérêts de ses principales parties prenantes, sa réputation, sa marque et ses activités productrices de valeurs ».

Un PCA a donc pour objet de :

- décliné la stratégie et l'ensemble des dispositions qui sont prévues pour garantir la reprise et la continuité des activités de l'entreprise, suite à un sinistre ou un événement perturbant gravement son fonctionnement normal ;
- permettre à l'entreprise de répondre à ses obligations externes (législatives ou réglementaires, contractuelles) ou internes (risque de perte de marché, survie de l'entreprise, image...) et de tenir ses objectifs.

Le PCA doit donc :

- décrire la stratégie de continuité adoptée pour faire face, par ordre de priorité, à des risques identifiés et classés selon la gravité de leurs effets et leur plausibilité ;
- décliné cette stratégie en termes de ressources et de procédures documentées qui vont servir de références pour répondre, rétablir, reprendre et retrouver un niveau de fonctionnement prédéfini, lorsque celui-ci a été interrompu à la suite d'une perturbation importante.

Questions pratiques en entreprise

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

Selon nous, **NON** ; pour le ministère du Travail **OUI**.

Selon nous, le document unique n'a pas pour finalité de consigner les risques sanitaires (telles que les épidémies – sauf pour les professions de la santé) et n'est pas adapté à une situation d'urgence de santé publique.

En tant qu'outil « ordinaire » de la prévention des risques professionnels, le document unique n'est pas adapté à un plan de crise, en particulier pour faire face aux maladies infectieuses. Par ailleurs, à l'inverse des risques professionnels (risques mécaniques, chimiques, biologiques...), le risque d'épidémie ne provient pas de l'activité professionnelle de l'entreprise et n'est pas, à ce titre, un risque professionnel. À titre d'illustration, il en va de même des épidémies de gripes hivernales, de rhinites, de laryngites, de gastroentérites...

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

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

Ceci n'est pas la position retenue aux questions n° 13 et 14 du [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#) qui considère que le document unique d'évaluation des risques doit être actualisé pour prendre en compte le risque épidémique lié au coronavirus : « Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19 ».

13. L'employeur a-t-il une obligation de prévention en matière de coronavirus ?

OUI.

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

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

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

14. Comment s'exerce le pouvoir de direction de l'employeur en cas d'épidémie ?

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

- les recommandations ministérielles officielles (voir question n° 3).
- les décisions préfectorales (voir question n° 8 et 9) et de l'agence régionale de santé (ARS) (voir question n° 10)
- les conseils du médecin du travail (voir questions n° 22, 23 et 24).

15. Quelles sont les mesures de prévention à prendre par l'employeur en cas d'épidémie ?

Il existe une hiérarchie des mesures de prévention, au titre des principes généraux de prévention, que l'employeur doit respecter (article [L. 4121-2](#) du Code du travail).

À ce titre, l'employeur doit :

- **réduire le risque** : c'est-à-dire, réduire les déplacements dans les zones à risque, les rassemblements collectifs, les réunions en présentiel, s'ils ne sont pas indispensables ;
- **prendre des mesures organisationnelles** : recours à la visio-conférence, au télétravail... ;
- **prendre des mesures techniques** : mettre à disposition des masques (idéalement de type FFP2), mettre à disposition des gants de protection adaptés en cas d'exposition potentielle lors de la livraison/réception de marchandises (pour ce qui est du choix des équipements de protection individuelle [EPI], l'employeur est invité à solliciter l'avis du médecin du travail) ;
- **informer et sensibiliser les salariés** : apposer des affichages, rappeler les mesures d'hygiène générales (se laver les mains régulièrement, utiliser des mouchoirs à usage unique, limiter les contacts étroits [bise, se serrer la main], utiliser du gel hydroalcoolique...).

La prise de température avec un thermomètre frontal sans contact ne constituant pas un acte de nature médicale, certaines entreprises, avec l'aval de leur service de santé au travail (voir questions n° 22, 23 et 24), prennent la température des personnes accédant à l'entreprise.

16. Qu'est-ce qu'un masque FFP ?

Un masque FFP est un appareil de protection respiratoire (norme NF EN 149). Il est destiné à protéger celui qui le porte à la fois contre l'inhalation de gouttelettes **et** des particules en suspension dans l'air, qui pourraient contenir des agents infectieux. Le port de ce type de masque est plus contraignant (inconfort thermique, résistance respiratoire) que celui d'un masque chirurgical. Il existe 3 catégories de masques FFP, selon leur efficacité (estimée en fonction de l'efficacité du filtre et de la fuite au visage). Ainsi, on distingue :

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

Pour plus de questions sur les masques, voir le [questions-réponses de l'INRS](#) à ce sujet.

17. L'employeur doit-il livrer spontanément aux autorités le stock de masques de protection FFP2 dont il dispose ?

NON.

En tant que de besoin, et en fonction de la situation locale, il est probable que les autorités locales contacteront les entreprises pour obtenir les masques qu'elles détiennent. Les chambres syndicales territoriales de la métallurgie sont invitées à sonder les intentions des autorités préfectorales du département et à les interroger sur la manière dont elles comptent procéder.

Dans le cadre de la lutte contre le virus COVID-19, les masques de protection respiratoire de type FFP2 et les masques anti-projections pourront être réquisitionnés entre le 4 mars et le 31 mai 2020 ([décret n° 2020-190 du 3 mars 2020 relatif aux réquisitions nécessaires dans le cadre de la lutte contre le virus COVID-19](#)).

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

Les masques FFP2 peuvent être réquisitionnés auprès :

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

Les masques anti-projections peuvent être réquisitionnés auprès :

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

À ce jour, il n'y a pas de procédure de réquisition automatique, ni d'obligation générale de se déclarer spontanément aux autorités.

18. En l'absence d'approvisionnement en masque FFP2 ou autres lorsqu'ils sont nécessaires à l'activité habituelle de l'entreprise, que doit faire l'employeur ?

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

Les masques FFP2 sont utilisés habituellement par un certain nombre d'entreprises, pour protéger les salariés exposés, notamment lors d'opérations de :

- meulage
- ponçage
- poudrage
- collage
- peinture
- soudure (pointage, oxycoupage...)

Face à la pénurie de masques de protection de type FFP2, une solution peut consister à utiliser des demi-masques à cartouche équipés de filtres FFP2 :



À défaut, il conviendrait de choisir une catégorie d'EPI supérieure, de type FFP3.

Si le travail en sécurité ne peut plus être effectué, le recours à l'activité partielle pourrait alors être envisagé (voir question n° 52)

19. Où trouver des infographies à afficher en entreprise ?

L'information et la sensibilisation des salariés (notamment par des affichages rappelant les mesures d'hygiène générales) faisant partie des mesures de prévention que doit prendre l'employeur en cas d'épidémie (voir question n° 15), il existe différentes infographies officielles pouvant être relayées en entreprise :

- [une affiche synthétique sous forme de questions-réponses sur le coronavirus \(définition, transmission, symptômes, recommandations...\)](#) ;
- [une affiche sur les « gestes barrières » contre le coronavirus, pour se protéger et protéger les autres \(lavage de mains, mouchoirs à usage unique...\)](#) ;
- [une affiche rappelant pourquoi, quand et comment se laver les mains.](#)

20. L'employeur doit-il adapter l'organisation des secours dans l'entreprise en cas d'épidémie ?

NON.

Dès lors que les mesures prises par l'employeur respectent déjà les exigences légales et réglementaires (article [R. 4224-16](#) du Code du travail), il n'apparaît pas nécessaire d'adapter l'organisation des secours à cette situation d'urgence de santé publique liée au coronavirus.

En cas de doute sur son organisation des secours, l'employeur est invité à consulter son médecin du travail.

Rappelons que l'interlocuteur premier en cas d'urgence médicale ou de suspicion de coronavirus est, dans les 2 cas, le SAMU (le 15) qui apportera une réponse rapide et adaptée afin de prendre en charge le salarié.

21. Quel est le rôle de l'infirmier d'entreprise ?

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

22. Quel est le rôle du médecin du travail ?

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

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

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

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

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

L'employeur n'ayant pas de compétence médicale (voir question n° 14), il peut s'adresser, si besoin par écrit, au médecin du travail notamment pour :

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

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

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

NON.

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

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

25. Comment gérer la crise dans le calme ?

Il convient principalement de veiller à la proportionnalité des mesures prises, afin de calibrer la réponse de l'entreprise, en fonction des informations disponibles et des conseils du médecin du travail (voir ci-avant, questions n° 22, 23 et 24).

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

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

Il est important de communiquer des informations fiables et vérifiées sur ces sujets pour lever toute ambiguïté et interrogation. Des informations erronées et largement diffusées via Internet, ainsi que l'afflux continu d'informations sur ce sujet, peuvent alimenter la panique chez certaines personnes. C'est pourquoi, il convient de se renseigner auprès des sites officiels mentionnés en question n° 2.

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

L'État français a procédé le 31 janvier et le 2 février 2020, en relation avec les autorités chinoises, à une opération de retour des Français qui le souhaitent par voie aérienne directe depuis Wuhan. À leur retour sur le territoire national, les personnes concernées ont été confinées dans 2 lieux d'accueil à Carry-le-Rouet et Aix-en-Provence (Bouches-du-Rhône) pendant 14 jours sous le contrôle d'une équipe médicale.

Lorsqu'une telle opération de rapatriement est proposée par l'Etat français dans les zones à fort risque, l'employeur doit, au titre de son obligation de sécurité et d'information, relayer cette proposition de rapatriement à tout salarié expatrié ou en déplacement dans cette zone.

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

À noter que le rapatriement ne pourra être imposé qu'au salarié en déplacement à l'étranger restant sous la subordination de l'employeur en France (aucun élément essentiel de son contrat de travail n'ayant été modifié à l'occasion du déplacement). Pour les salariés expatriés (dont le contrat avec l'employeur en France a été suspendu, voire rompu, et qui ont conclu un contrat avec une entité dans le pays d'accueil), le rapatriement ne pourra se faire qu'avec le consentement du salarié concerné. Le cas des salariés ayant signé un avenant à leur contrat de travail initial avec l'employeur en France (pour organiser la mobilité à l'étranger) et restant sous la supervision de ce dernier lors de la mobilité est plus délicat : le rapatriement avant le terme de l'avenant constitue, en principe, une modification de contrat nécessitant l'accord du salarié. Toutefois, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées aux risques de propagation du coronavirus, l'on peut s'interroger sur la possibilité de procéder à des modifications unilatérales temporaires et exceptionnelles du contrat de travail au titre de son obligation de sécurité (voir questions n° 32 à 46).

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

OUI.

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

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

L'OMS a qualifié, le 30 janvier 2020, l'épidémie de Coronavirus COVID-19 apparue à Wuhan fin décembre 2019 « d'urgence de santé publique de portée internationale ». Pour autant, l'OMS n'a pas à ce stade formulé de restrictions des voyages, ni la mise en place de procédures de dépistage pour les pays concernés.

Il est recommandé de suivre les consignes des autorités françaises avant tout déplacement et de consulter le site internet du [ministère de l'Europe et des Affaires étrangères](#) qui fait état de recommandations (pouvant être différentes) selon les pays.

À ce jour, le ministère recommande de :

- reporter tout voyage « non essentiel » vers la [Chine](#) ;
- ne pas se rendre en [Iran](#) ;
- est également déconseillé tout déplacement « non essentiel » en [Corée du Sud](#) ou à [Singapour](#) ;
- en [Italie](#), des mesures d'isolement ont été mises en place au niveau national : seuls les déplacements « pour raisons professionnelles attestées » ou pour rejoindre son domicile sont pour le moment autorisés. Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, et

des mesures de confinement renforcées prises par les autorités italiennes sur l'ensemble du territoire, le ministère des Affaires Etrangères français conseille désormais d'éviter les voyages vers l'**Italie dans son ensemble**, et en particulier vers les zones où le virus circule activement (à ce stade la Lombardie, la Vénétie, l'Emilie-Romagne et le Piémont), en attendant que la situation se rétablisse.

Il convient également de tenir compte d'éventuelles restrictions mises en place dans le pays d'accueil notamment à l'encontre des voyageurs en provenance de France. À titre d'exemples :

- les [autorités israéliennes](#) ont annoncé que, à compter du 6 mars 2020 à 8 heures, les voyageurs ayant **séjourné** ou transité pendant plus de 6 heures au cours des 15 derniers jours, notamment en **France**, en Allemagne, en Suisse, en Espagne ou en Autriche, se verront **refuser l'accès au territoire israélien et ainsi qu'aux territoires palestiniens** ;
- en application d'un décret promulgué le 5 mars par la mairie de Moscou et complété par les recommandations de l'agence fédérale de [Russie](#) en charge de la protection des consommateurs et du bien-être des citoyens, toutes les personnes en provenance des zones dites à risque (au rang desquelles figure la **France**) sont soumises à isolement obligatoire pendant quatorze jours. Les ressortissants français prévoyant un déplacement temporaire en Russie, pour des raisons professionnelles ou touristiques, sont vivement invités à reporter leur voyage, au risque sinon d'être soumis à la quarantaine de quatorze jours obligatoire imposée par les autorités de la ville de Moscou.
- les [autorités taiwanaises](#) ont adopté une série de mesures de contrainte en matière d'entrée et de séjour sur leur territoire, incluant l'auto-surveillance sanitaire imposée pendant 14 jours à tout voyageur en provenance notamment de **France**. Cette obligation suppose le port du masque chirurgical en public, le respect de l'hygiène en public, la prise de température deux fois par jour, d'éviter la fréquentation des lieux publics, et de contacter le 1922 en cas de symptôme suspect.
- les [autorités ougandaises](#) ont instauré des mesures de mises en quarantaine (14 jours, à domicile ou sur le lieu d'hébergement) à l'arrivée en Ouganda pour les personnes en provenance de **France**, Allemagne, Italie, Espagne, Chine, Corée du Sud et Iran. Dans ce contexte, il est conseillé aux ressortissants français de différer, dans la mesure du possible, tout déplacement vers l'Ouganda.
- les [autorités ouzbèkes](#) ont annoncé la mise en place d'une période d'isolement à domicile pour les personnes en provenance de **France** depuis moins de 14 jours. Toute personne dans ce cas sera isolée pendant 14 jours sur son lieu de résidence (domicile, hôtel, auberge, etc.), avec interdiction de se rendre dans les lieux publics. Des contrôles médicaux pourront être effectués durant cette période puis, à l'issue de la quarantaine, des contrôles téléphoniques seront réalisés par le personnel médical jusqu'à 10 jours après le confinement. Des sanctions pénales et administratives sont prévues pour les contrevenants ;
- les autorités du [Congo](#) ont décidé le mercredi 4 mars 2020 des mesures de mises en quarantaine (14 jours, à domicile ou sur le lieu d'hébergement) à l'arrivée en République du Congo pour tous les passagers en provenance de **France**, Italie, Chine, Corée du Sud, Iran ;
- les [autorités mauriciennes](#) ont instauré des restrictions à l'arrivée sur le territoire : les voyageurs étrangers présentant des symptômes (fièvre et toux) et ayant voyagé ou transité par la **France**, l'Allemagne, le Japon et Singapour dans les 14 jours précédents seront placés en quarantaine ;

- des restrictions concernant l'entrée des voyageurs aux [Iles Salomon](#) ont été mises en place par les autorités locales : toute personne qui a voyagé ou transité dans un pays affecté par le COVID-19 (liste comprenant la **France** susceptible d'évoluer) dans les 14 jours précédant la date d'arrivée aux Iles Salomon devra remplir une déclaration complète de santé et sera soumis à un contrôle à l'arrivée avant de pouvoir être admis sur le territoire salomonais ;
- les [autorités thaïlandaises](#) ont mis en place des mesures de détection des cas suspects en provenance des pays et territoires (dont la **France**) qu'elles considèrent à risque (recherche systématique de fièvre et de signes respiratoires) à l'arrivée dans les aéroports internationaux et dans des ports. En cas d'état fébrile, les voyageurs sont soumis à des examens hospitaliers dont un test de dépistage du coronavirus. Si le test est positif, ils sont mis en quatorzaine en milieu hospitalier ; il en est de même pour les personnes ayant été en contact rapproché avec un cas suspect. Dans tous les cas (et même en cas de test négatif, d'absence de symptôme et d'absence de contact rapproché avec un cas suspect), les voyageurs ont l'obligation de donner leurs coordonnées et l(es) adresse(s) de leur(s) lieu(x) de séjour afin de rester quotidiennement joignables.

Les listes ci-dessus ne sont pas exhaustives et évoluent chaque jour, si ce n'est chaque heure. L'employeur est donc invité à surveiller, pays par pays, zone par zone, les restrictions et recommandations et à s'y conformer.

Pour les pays où les déplacements ne sont pas déconseillés (ou lorsque le déplacement en zone déconseillée est impératif), l'employeur doit, au titre de son obligation de prévention des risques et d'information, [informer le salarié des consignes à respecter, en termes de comportement et d'hygiène](#) et s'assurer que celles-ci sont effectivement mises en œuvre.

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

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

L'employeur peut également conseiller aux salariés ayant prévu un déplacement personnel dans lesdites zones, de reporter (ou d'interrompre) leur séjour en attendant l'amélioration des conditions locales.

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

29. Quelles sont les précautions à prendre dès lors qu'un salarié revient d'une zone à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie... ou Oise et Haut-Rhin en France) (que ce soit dans un cadre professionnel ou personnel) ?

Pour rappel, au retour en France depuis les zones d'exposition à risque et dans les 14 jours suivant le séjour, le ministère des Solidarités et de la Santé recommande de :

- surveiller sa température 2 fois par jour ;

- porter un masque chirurgical en présence de son entourage et en dehors du domicile ;
- réduire les activités non indispensables (cinéma, restaurant...) et la fréquentation de lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternité, établissements pour personnes âgées...);
- éviter les contacts proches (bise/poignée de mains, réunions, ascenseur, cantine...).

En cas de fièvre ou sensation de fièvre, toux ou difficultés respiratoires :

- contacter rapidement le SAMU centre 15 en faisant état du voyage ;
- ne pas se rendre directement chez le médecin, ni aux urgences de l'hôpital.

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

L'employeur doit communiquer sur, et mettre en place, des mesures de réorganisation du poste pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié d'une zone à risque (ou ayant été en contact avec une personne infectée).

L'entreprise peut décider d'organiser un système de « quarantaine » ou d'« isolement » pour ses salariés revenant de zones d'exposition à risque et ne présentant pas de symptômes. Cette « quarantaine » n'est pas régie par le Code de la santé publique. Il s'agit d'une organisation interne propre à l'entreprise qui peut notamment recourir au télétravail ou prévoir une dispense d'activité pendant la période tout en maintenant la rémunération du salarié (voir questions n° 32 à 46).

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

L'employeur doit s'appuyer sur ces recommandations ministérielles, ainsi que sur les préconisations expresses du médecin du travail afin de respecter son obligation de prévention (voir questions n° 15, 20, 22, 23 et 24).

30. Le salarié a-t-il également des obligations ?

OUI.

Le salarié est débiteur d'une obligation de sécurité (article [L. 4122-1](#) du Code du travail). Il doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Cet article confie donc au salarié une responsabilité, non seulement en ce qui le concerne personnellement, mais également en ce qui concerne ses collègues.

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

À ce titre, l'employeur est légitime à demander au salarié de déclarer tout déplacement, personnel ou professionnel, dans une zone à risque.

31. Un salarié peut-il invoquer un danger grave et imminent (DGI) ou exercer son droit de retrait en cas d'épidémie ?

OUI ou NON selon le cas.

L'article [L. 4131-1](#) du Code du travail prévoit expressément que « le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation ».

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

- La simple crainte d'une éventuelle contamination sur le lieu de travail, sans aucun autre élément factuel, ne saurait, à elle seule, légitimer un droit de retrait.
- À l'inverse, un salarié pourrait plus légitimement user de son droit de retrait pour refuser un voyage professionnel dans une zone à fort risque, si le déplacement n'est pas indispensable et que des mesures barrières ne sont pas effectivement mises en œuvre.

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

32. L'employeur peut-il obliger un salarié à télétravailler ?

Si le télétravail a fait l'objet d'une mise en place par accord collectif ou, à défaut, par charte, il convient de s'appuyer sur les conditions de recours fixées par celui-ci.

À défaut, la mise en œuvre de cette forme d'organisation du travail ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour autant, il est prévu qu'en cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en situation de risque épidémique, l'employeur pourra user du télétravail. Cette mise en œuvre est considérée comme un aménagement rendu nécessaire, afin de permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés (article [L. 1222-11](#) du Code du travail).

Une question demeure : le fait de recourir au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles relève-t-il d'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié ?

Oui, l'employeur peut unilatéralement si la situation le requiert placer le salarié en télétravail (questions n° 1, 4, 5, 19 et 20 du [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#)).

La mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier.

Pour aller plus loin :

Une lecture littérale de l'article [L. 1222-11](#) du Code du travail ne permet pas de répondre clairement à la question ; l'emploi des termes « aménagement du travail » suggère qu'il

s'agit d'un simple changement des conditions de travail ne nécessitant pas l'accord du salarié. Une lecture combinée des articles [L. 1222-9](#) et [L. 1222-11](#) du Code du travail confirme cette solution. En effet, alors que le principe du télétravail, présenté à l'article [L. 1222-9](#) du Code du travail, subordonne son usage à l'accord préalable du salarié – l'accord collectif ou la charte devant préciser les modalités d'acceptation par le salarié du télétravail –, l'article [L. 1222-11](#) du même code est alors vu comme une exception.

En définitive, l'employeur peut recourir au télétravail dans les conditions prévues à l'article [L. 1222-11](#) du Code du travail sans requérir l'accord du salarié.

Enfin, la situation du coronavirus s'inscrit-elle dans les « circonstances exceptionnelles » exposées par l'article [L. 1222-11](#) du Code du travail ?

Cette disposition, récente, n'a, à notre connaissance, pas fait l'objet d'une interprétation jurisprudentielle. En ce sens, l'interprétation de la notion de « *circonstances exceptionnelles* » ou encore de « *menace d'une épidémie* » est incertaine. L'utilisation du terme « *menace d'une épidémie* » en lieu et place du terme « *épidémie* » *stricto sensu* amène à considérer que ce texte laisse une marge de manœuvre aux entreprises. En outre, l'emploi par le gouvernement dans sa communication des termes « menace d'épidémie » abonde en ce sens.

S'agissant de mesures « exceptionnelles », il est certain que seuls les salariés directement concernés par le risque épidémique pourront être tenus d'effectuer une période de télétravail. Il appartient dès lors aux entreprises de justifier le recours à ce texte au regard des circonstances propres à chaque salarié. L'on songe notamment aux salariés de retour de séjour dans les zones de propagation du virus ou aux salariés en contact avec de tels salariés ou leurs proches.

33. Le salarié peut-il imposer le télétravail à son employeur ?

NON.

Le recours au télétravail n'étant pas un droit pour le salarié, celui-ci ne pourrait pas l'imposer à son employeur, et ce, même en cas de circonstances exceptionnelles au sens de l'article [L. 1222-11](#) du Code du travail. En effet, le recours au télétravail dans ce dernier cas relèverait d'un changement des conditions de travail à la discrétion du pouvoir de direction de l'employeur.

Toutefois, lorsque la mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un accord collectif ou d'une charte, le refus adressé à la demande du salarié qui remplit les conditions fixées par un l'accord ou la charte doit être motivé par l'employeur.

Pour aller plus loin :

Le télétravail nécessite, pour sa mise en œuvre, qu'un accord soit formalisé entre l'employeur et le salarié (article [L. 1222-9](#), I, du Code du travail). En conséquence, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent en principe décider unilatéralement que le salarié effectuera sa prestation de travail selon les modalités particulières du télétravail. Toutefois, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation du travail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse (article [L. 1222-9](#), III, du Code du travail).

Dans le cas particulier de circonstances exceptionnelles prévues à l'article [L. 1222-11](#) du Code du travail, et notamment en cas de menace d'épidémie, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Ce texte a pour conséquence de faire basculer le recours au télétravail dans le régime de la modification des conditions de travail qui peut être décidée unilatéralement par l'employeur (voir question n° 32). La réciproque de cette règle n'est cependant pas vraie, puisque si un changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, il ne peut en aucun cas être décidé par le salarié.

Attention : Le Questions-Réponses « Je suis un salarié », du Ministère du travail, indique que si l'employeur refuse la demande du salarié du télétravail, il devra motiver ce refus (questions n° 1, 4, 5 du [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#)) ».

Or, selon nous, cette position n'est pas en adéquation avec l'article [L. 1222-9](#) du Code du travail. En effet, le refus motivé du télétravail par l'employeur n'est prévu, sauf situation particulière d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant, que dans l'hypothèse où il a été mis en place par accord collectif ou par charte unilatérale.

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

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

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

En pratique :

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

Pour aller plus loin :

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

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

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

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

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

En pratique :

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

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

Pour aller plus loin :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En pratique :

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

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

Pour aller plus loin :

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

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

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

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

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

Pour aller plus loin :

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

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

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

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

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

Pour aller plus loin :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour aller plus loin :

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

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

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

42. L'employeur peut-il obliger un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) à rester chez lui (hors télétravail et congés payés) et quel impact en termes de rémunération ?

Le salarié peut bénéficier d'un avis d'interruption de travail (AIT) délivré par un médecin de l'Agence régionale de santé (ARS).

En pratique :

L'**absence du salarié** bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) est **justifiée**. En effet, l'AIT constitue un certificat médical d'arrêt de travail au sens du droit de la sécurité sociale ([décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#)).

Le salarié est donc dispensé de réaliser une prestation de travail pendant la durée de l'arrêt de travail. L'employeur peut s'opposer au retour du salarié jusqu'au terme de l'arrêt, le salarié étant placé dans une situation similaire à celle d'une incapacité de travail temporaire.

S'agissant de l'indemnisation, et conformément au [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus, le salarié qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile **peut bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale** (IJSS) pour une durée de 20 jours, dès le premier jour sans délai de carence (voir question n° 63).

Par ailleurs, le cas échéant, le salarié étant couvert par un arrêt de travail, il bénéficie, sous réserve de remplir les conditions prévues, du **complément employeur** conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les **parents d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé** figurent parmi les bénéficiaires de l'AIT ([circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020](#)) de sorte qu'ils bénéficient des dispositions rappelés ci-dessus (voir question n° 64).

Pour aller plus loin :

Le salarié qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile est-il dans l'incapacité résultant de maladie ou d'accident d'accomplir sa prestation de travail ? Lorsque le salarié est atteint du virus, cela ne fait guère de doute. Des débats existent sur l'existence d'une telle incapacité lorsque le salarié n'est pas atteint par le virus. Le salarié contraint de rester chez lui n'est pas dans l'incapacité d'accomplir sa prestation de travail. Toutefois, plusieurs éléments nous conduisent à retenir une telle solution :

- le salarié se voit délivrer un certificat médical d'arrêt de travail au sens du droit de la Sécurité sociale ([décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#)) ;
- *a priori*, le médecin a recours au certificat d'arrêt de travail habituel de sorte qu'il n'est pas différenciable d'un arrêt de travail délivré pour une autre pathologie (grippe, gastroentérite, etc.) ;
- compte tenu du secret médical, le volet reçu par l'employeur ne permet pas de connaître la pathologie du salarié ;
- la suppression du délai de carence applicable au versement de l'indemnité complémentaire légale assurée par l'employeur en application de l'article [L. 1226-1](#) du Code du travail par le ministère du Travail milite en faveur de cette solution.

43. Quelles sont les modalités de versement du complément d'indemnisation pour un salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail (AIT) ?

En pratique :

Le [décret n° 2020-193 du 4 mars 2020](#) supprime le délai de carence applicable au versement de l'indemnité complémentaire légale à l'allocation journalière versée à certains assurés par l'employeur en application de l'article [L. 1226-1](#) du Code du travail. En conséquence, le délai de 7 jours applicable aux arrêts non professionnels de droit commun, avant le versement de l'indemnité complémentaire légale par l'employeur, est supprimé.

- **Pour un salarié relevant des conventions collectives de la branche métallurgie**

Le Questions-Réponses du Ministère précise que le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire conventionnelle sans application d'un délai de carence (question n° 7 du [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#)) ». Cette disposition est discutable, le ministère n'ayant pas à se prononcer sur des dispositions conventionnelles.

Ce décret (et le Questions-Réponses précité) **n'entraîne toutefois aucune incidence sur nos dispositions conventionnelles** lesquelles n'instituent pas de délai de carence. Aussi, conformément à ces mêmes dispositions, nos adhérents doivent verser à leurs salariés bénéficiant d'un AIT l'indemnisation complémentaire dès le 1^{er} jour d'arrêt, sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues (ancienneté, certificat médical, prise en charge par la Sécurité sociale, etc., voir question n° 63) et qu'ils bénéficient encore d'un crédit d'indemnisation.

⇒ [Accord national de branche du 10 juillet 1970](#), article 7

⇒ [Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972](#), article 16

- **Pour un salarié ne relevant pas des conventions collectives de la branche métallurgie**

À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail ne relevant pas des conventions collectives de la branche métallurgie sera indemnisé par l'employeur dans les conditions légales modifiées.

Le [décret n° 2020-193 du 4 mars 2020](#) supprime à cet effet le délai de carence applicable au versement de l'indemnité complémentaire légale. Cependant, les autres conditions de versement du complément légal restent inchangées. Le salarié bénéficiant d'un avis d'interruption de travail sera indemnisé par l'employeur dès le 1^{er} jour de l'arrêt lorsqu'il justifie :

- d'être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- d'une année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- de son absence dès les 48 heures ;
- d'être soigné sur le territoire français.

Pour aller plus loin :

Des interrogations demeurent sur le versement du complément d'indemnisation légale en cas d'avis d'interruption de travail qui tiennent tout autant à ses conditions d'obtention qu'à son articulation avec un arrêt de travail de droit commun.

Les conditions de son versement étant en majorité fixées par la loi, celles-ci ne peuvent faire l'objet d'une modification par décret et restent ainsi inchangées. C'est en cela que seul le délai de carence de sept jours, relevant de la partie réglementaire du Code du travail, a été modifié. Si la condition de prise en charge par la sécurité sociale ne pose pas de soucis, les autres conditions peuvent, elles, entraîner plus de difficultés.

- S'agissant de la condition d'ancienneté, il s'agit d'une condition légale prévue par l'article [L. 1226-1](#) du Code du travail. Autrement dit, le salarié ne bénéficiera de l'indemnisation complémentaire légale qu'à condition de justifier d'une année d'ancienneté.
- S'agissant du délai de prévenance de 48 heures : le dispositif dérogatoire pour les IJSS introduit par le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) prévoit que le médecin de l'agence régionale de santé établit l'avis d'interruption de travail visé par l'article [L. 321-2](#) du Code de la sécurité sociale et le transmet sans délai à l'organisme de la sécurité sociale et, le cas échéant, à l'employeur. Le salarié est-il dispensé de justifier par lui-même de son absence dans les 48 heures ? Si oui, le dispositif prévu par le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) déroge sans fondement aux dispositions légales de l'article [L. 1226-1](#) du Code du travail.
- S'agissant de la nécessité d'être soigné sur le territoire français dans l'un des états membres de l'UE : ni le [décret n° 2020-193 du 4 mars 2020](#), ni le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) n'aborde cette condition. Ainsi, le salarié en mission dans l'une des zones à risque mis à l'isolement bénéficie-t-il du dispositif dérogatoire d'indemnisation ?

Le cas d'un salarié placé à l'isolement pour une durée de 14 jours et éligible au dispositif dérogatoire d'IJSS et de complément employeur qui développe les symptômes du COVID-19 nécessitant un allongement de son arrêt soulève également de nombreuses interrogations. Le nouvel arrêt établi au titre des symptômes constitue-t-il un arrêt de prolongation ? La qualification est importante au regard des deux législations compte tenu de l'application des conditions d'ouverture de droit (IJSS et complément) et de délai de carence.

44. Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser d'un commun accord le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'exécuter son travail à 2 conditions :

- qu'il recueille préalablement l'accord du salarié ;
- qu'il maintienne le versement de la rémunération du salarié pendant la période considérée. En effet, le salarié se tenant à la disposition de son employeur a le droit à son salaire, peu important que ce dernier ne lui fournisse pas de travail ([Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-25748](#)).

45. Hors avis d'interruption de travail (AIT), l'employeur peut-il dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail et quel impact en termes de rémunération ?

En principe, l'employeur ne peut pas dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail, même avec un maintien de la rémunération.

En pratique :

Ainsi que le préconise le ministère du Travail (questions n° 1 et 22 [du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#)), par exception, afin de restreindre les risques de propagation du coronavirus, l'employeur peut dispenser **unilatéralement** le salarié d'exécuter sa prestation de travail mais **avec maintien de sa rémunération** à moins que le salarié ne bénéficie d'un AIT délivré par le médecin de l'ARS (en cas d'AIT, voir question n° 42) En effet, le salarié et l'employeur peuvent au préalable contacter l'ARS via le portail web www.ars.sante.fr ou la plateforme téléphonique nationale afin d'obtenir un AIT.

Rappelons qu'en cas de doute sur la santé du salarié, l'employeur dispose toujours de la possibilité de solliciter le médecin du travail (voir questions n° 22 à 24).

Pour aller plus loin :

En principe, l'employeur ne peut pas dispenser unilatéralement le salarié d'exécuter sa prestation de travail, même avec un maintien de la rémunération. En effet, en vertu de l'article [L. 1222-1](#) du Code du travail, l'employeur ne peut être dispensé de l'obligation de fournir du travail au salarié ([Cass. soc., 4 février 2015, n° 13-25627](#)). Outre les risques liés à ce qu'une telle mesure constitue une discrimination en raison de l'état de santé du salarié ; celui-ci serait fondé à prendre acte de la rupture si son employeur le dispense d'activité unilatéralement, la prestation de travail étant une obligation essentielle du contrat de travail ([Cass. soc., 12 septembre 2012, n° 11-17579](#)).

Toutefois, compte tenu des circonstances exceptionnelles liées aux risques de propagation du coronavirus, l'on peut s'interroger sur la possibilité de procéder à des modifications unilatérales temporaires et exceptionnelles du contrat de travail.

Cette possibilité avait d'ailleurs été envisagée dans la circulaire de la DGT, en raison des contraintes particulières, directement liées au caractère exceptionnel de la crise sanitaire liée à la grippe H1N1 de 2007 (circulaire DGT 2007/18, 18 décembre 2007, p. 21).

La Cour de cassation s'est prononcée en ce sens dans une hypothèse de fermeture temporaire d'un établissement pour travaux en considérant que, ne constitue pas une modification du contrat de travail, une mutation géographique occasionnelle d'un salarié en dehors de son secteur géographique habituel ou des limites de la clause contractuelle de mobilité géographique prévue, lorsqu'elle est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié est informé préalablement, dans un délai raisonnable, du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ([Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-41412](#)).

Appliquée au coronavirus, cette dispense unilatérale d'activité rémunérée est motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et temporaires (continuité de l'activité, sécurité des biens et des personnes, etc.).

46. Hors avis d'interruption de travail (AIT), quels sont les impacts sur les droits du salarié en présence d'une dispense unilatérale ou d'un commun accord de la prestation de travail ?

Conformément aux questions-réponses du ministère du Travail (question n° 22 du [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#)), le salarié voit sa rémunération maintenue. L'absence est assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

47. Quelles mesures envisagées par l'employeur imposent d'informer et de consulter le CSE ?

En application de la loi, quel que soit l'effectif de l'entreprise, le Comité social et économique (CSE) a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (article [L. 2312-5](#) du Code du travail).

En outre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté entre autres sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail, la durée du travail et formation professionnelle, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article [L. 2312-8](#) du Code du travail).

Selon le juge, l'employeur informe et consulte le CSE lorsque la mesure envisagée revêt tout à la fois :

- une certaine importance ;
- un caractère collectif ;
- un caractère permanent.

Le caractère important de la mesure se définit par l'ampleur de celle-ci sur le fonctionnement de l'entreprise au regard notamment de l'impact sur les conditions de travail des salariés ou de la durée du travail.

Le caractère collectif correspond à une mesure qui s'applique à l'ensemble des salariés ou une catégorie de salariés et non seulement à un seul salarié.

La nature permanente de la mesure se caractérise par le fait qu'elle n'est pas ponctuelle et qu'elle s'inscrit dans une certaine durée.

Il importe peu que les effets de la mesure ne soient pas immédiats dès lors qu'ils sont prévisibles.

Dans les entreprises qui en remplissent les conditions (articles [L. 2315-36](#) et [L. 2315-37](#) du Code du travail), il est créé au sein du CSE une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le CSE peut lui confier toute ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Toutefois, il ne peut pas lui confier ses attributions consultatives.

Dans ces conditions, la CSSCT ne sera jamais consultée sur les mesures que l'employeur envisage de prendre pour lutter contre la propagation du coronavirus. Même si les mesures

portent principalement sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail, le CSE demeure l'instance dont il convient de recueillir l'avis.

48. Le CSE peut-il exiger l'organisation d'une réunion extraordinaire ?

La loi autorise le comité social et économique (CSE) à provoquer la tenue d'une réunion extraordinaire dans 2 types de situations.

- En premier lieu, le CSE peut tenir une réunion extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres (article [L. 2315-28](#), alinéa 3, du Code du travail).

Cette réunion s'ajoute aux réunions ordinaires du CSE, quelle que soit leur périodicité.

La demande de réunion extraordinaire est formulée, en pratique, soit au cours de la réunion ordinaire, soit par la présentation au président du CSE d'un écrit signé par la majorité des membres titulaires.

Sous peine de commettre un délit d'entrave, l'employeur ne peut pas refuser d'organiser la réunion ([Cass. crim., 14 septembre 1988, n° 87-91416](#)).

La loi ne fixe pas de délai entre la date de la demande de réunion et la date de la tenue de la réunion. Cette réunion doit toutefois intervenir rapidement. Elle doit, en tout état de cause, se tenir sans attendre la prochaine réunion ordinaire, à moins que des circonstances particulières, tenant notamment à la proximité de la date prévue pour celle-ci, ne justifient que les 2 réunions, tout en demeurant distinctes, puissent, sans inconvénient, être fixées au même jour ([Cass. crim., 17 janvier 1984, n° 82-94159](#)).

Lorsque le CSE se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion (article [L. 2315-31](#) du Code du travail). Dans le contexte lié à la propagation du coronavirus, elles pourraient porter sur les mesures que l'employeur envisage de prendre pour lutter contre le risque épidémique.

- En second lieu, le CSE peut être réuni à la demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (article [L. 2315-27](#), alinéa 2, du Code du travail).

Il pourrait arriver que cette demande motivée émane de 2 membres de la CSSCT, lesquels sont membres du CSE. Néanmoins, le texte porte sur les réunions du CSE. L'employeur ne devrait donc pas pouvoir se contenter de réunir la CSSCT. Il devra organiser une réunion du CSE.

Dès lors que la demande remplit les conditions légales, l'employeur est tenu d'organiser la réunion ([Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-13599](#)). Il ne peut se faire juge du bien-fondé de la demande ([Cass. crim., 4 janvier 1990, n° 88-83311](#)).

L'objet de la réunion peut, comme la réunion organisée sur le fondement précédent, porter sur le sujet du Coronavirus, en particulier sur son impact sur la santé des travailleurs et leurs conditions de travail.

49. Qu'est-ce que l'activité partielle ?

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut avoir recours à l'activité partielle dès lors qu'elle est soumise au Code du travail et qu'elle entretient des relations contractuelles soumises aux dispositions dudit code.

L'activité partielle a pour finalité de permettre à l'entreprise faisant face à des difficultés économiques d'éviter les licenciements, en réduisant ou suspendant temporairement son activité et le temps de travail de ses salariés. Il s'agit donc pour l'employeur d'adapter la sous-activité rencontrée aux contraintes d'organisation et de production de l'entreprise, sans transformer le contrat de travail des salariés.

Pour ce faire, l'activité partielle peut, aux termes de l'article [L. 5122-1](#) du Code du travail, prendre la forme :

- soit d'une fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement ;
- soit d'une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou une partie de l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

L'activité partielle permet une indemnisation des salariés concernés à hauteur de 70 % de la rémunération brute horaire. Sauf exception (intérimaires, salariés à temps partiel, apprentis et salariés en contrat de professionnalisation), la somme versée au titre du temps de travail effectif et de l'indemnité horaire due au titre de l'activité partielle doit être au moins égale au SMIC net. Dans le cas contraire, un complément doit être versé par l'employeur pour atteindre le SMIC net¹.

L'accès à la formation est facilité pour renforcer les compétences des salariés : l'indemnisation est portée à 100 % de la rémunération horaire nette. À noter : en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle.

Enfin, l'aide à l'entreprise est de 7,74 € par heure chômée, ou 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés, avec une exonération quasi complète des charges sociales.

Avant de pouvoir placer ses salariés en activité partielle, l'entreprise effectue une demande d'autorisation auprès de l'Unité départementale de la Direccte dont relève géographiquement son établissement.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette demande doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (article [R. 5122-2](#) du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur ne devrait pas avoir à consulter le CSE. Toutefois, certaines Direccte imposent de procéder à cette consultation dès lors que l'entreprise est dotée d'un CSE.

Pour une présentation détaillée, nous vous invitons à consulter la [fiche ci jointe](#).

L'activité partielle peut être accordée pour **une durée maximum de 6 mois**. Un renouvellement est possible sous certaines conditions (article [R. 5122-9](#) du Code du travail).

¹ Sous conditions, l'employeur peut obtenir une aide de l'Etat à hauteur de 50 % du complément versé par l'employeur dans ce cadre (article [R. 3232-3](#) et suivants du Code du travail).

L'administration cite, dans son [Questions-Réponses du 9 mars 2020](#), des situations qui peuvent ouvrir droit à l'activité partielle :

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

50. La rupture d'approvisionnement permet-elle le recours à l'activité partielle ?

Les motifs de recours à l'activité partielle sont strictement définis à l'article [R. 5122-1](#) du Code du travail. Ils sont au nombre de 5 :

- la conjoncture économique (exemples : baisse du carnet de commandes, perte d'un client structurant pour l'activité de l'entreprise...) ;
- les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie (exemple : panne d'électricité) ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel (exemple : épisode climatique) ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (exemple : modernisation de l'outil de travail) ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (exemple : cyberattaque).

En pratique :

L'entreprise qui doit faire face à une rupture d'approvisionnement (difficultés ou défaut d'approvisionnement en minerais, métaux, caoutchouc, composants électroniques, etc.) **peut avoir recours à l'activité partielle en invoquant le cas de recours n° 2** (les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie).

Renseignements pris au auprès de l'administration, l'expression « matières premières » peut être entendue dans son acception large, c'est-à-dire une **matière à l'état brut ou ayant subi une transformation**.

51. Le sous-traitant dont l'activité est interrompue du fait de la rupture d'approvisionnement en matières premières de son donneur d'ordre, peut-il avoir recours à l'activité partielle ?

Lorsque le sous-traitant connaît une **baisse du carnet de commande, voire une suspension du fait des difficultés d'approvisionnement en matières premières** d'un donneur d'ordre, il **peut avoir recours à l'activité partielle**.

En pratique, **le sous-traitant peut invoquer le cas de recours n° 1** (« la conjoncture économique ») tandis que le donneur d'ordre pourra invoquer le cas de recours n° 2 « difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie » (voir question n° 50).

52. L'entreprise dont l'activité est interrompue du fait de la difficulté d'approvisionnement en équipements de protection peut-elle avoir recours à l'activité partielle ?

Certaines entreprises sont actuellement confrontées à des difficultés d'approvisionnement, en masque de protection respiratoire FFP2 (voir question n° 16).

Ces masques constituent des équipements de protection dont le port est obligatoire lorsque des salariés sont affectés à certains travaux (opération de pointage, d'oxycoupage, de meulage, ...) (voir question n° 18).

Privées d'un équipement nécessaire à la protection de leurs salariés, et faute de solutions de protection alternatives, ces entreprises peuvent se voir contraintes de suspendre les activités concernées.

Parmi les motifs permettant de recourir à l'activité partielle, le Code du travail vise le cas « des difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie », ainsi que « toute autre circonstance exceptionnelle » (voir question n° 50).

Difficultés d'approvisionnement en matières premières

Les équipements de protection ne constituent ni une matière première, ni un autre élément transformé entrant dans la composition des produits fabriqués. En ce sens, les entreprises empêchées de poursuivre leur activité en raison de la pénurie d'un équipement de protection ne sont pas confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie.

Autres circonstances exceptionnelles

Il nous semble qu'en l'absence de solution alternative, les entreprises qui, après épuisement des stocks disponibles, seraient confrontées à une pénurie d'équipements de protection les contraignant à interrompre l'activité seraient en droit de recourir à l'activité partielle. Nous sommes dans l'attente d'un retour de l'administration pour confirmer cette position.

53. Le salarié qui ne peut se rendre sur son lieu de travail en raison d'une mesure de confinement décidée par les autorités sanitaires est-il indemnisé dans le cadre du dispositif d'activité partielle ?

Lorsqu'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui vise soit un salarié, soit son enfant de moins de 16 ans, contraignant le salarié à assurer sa garde, conduit à ce que le salarié se trouve dans l'impossibilité de travailler, l'administration confirme que son absence ne donne pas lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle.

En revanche, le salarié est susceptible de bénéficier du régime des indemnités journalières de Sécurité sociale sous réserve de répondre aux conditions prévues par les décrets [n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#), et [n° 2020-227 du 9 mars 2020](#) (voir question n° 63).

54. L'entreprise privée de main d'œuvre du fait d'une mesure de quatorzaine ou d'isolement décidée par les autorités sanitaires peut-elle recourir à l'activité partielle ?

Si les autorités sanitaires venaient à prendre des mesures de confinement, les personnes intéressées se trouveraient empêchées de se rendre sur leur lieu de travail.

Deux situations peuvent être envisagées :

- le cas d'une entreprise dont l'activité est interrompue en raison de l'absence totale de main d'œuvre ;
- le cas d'une entreprise dont l'activité est interrompue en raison d'une main d'œuvre insuffisante.

Absence totale de main d'œuvre :

L'entreprise dont l'activité est interrompue du fait de la maladie, ou en raison d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, mettant l'ensemble de ses salariés dans l'impossibilité de travailler **n'a pas vocation à recourir à l'activité partielle**. L'activité partielle est un dispositif qui permet le versement d'un revenu de remplacement aux salariés d'une entreprise dont l'activité est réduite ou suspendue. Or :

- lorsqu'un salarié malade est placé en arrêt de travail, il bénéficie d'une autre catégorie de revenu de remplacement, les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).
- lorsqu'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui vise soit un salarié, soit son enfant de moins de 16 ans, contraignant le salarié à assurer sa garde, conduit à ce que le salarié se trouve dans l'impossibilité de travailler, ce dernier est susceptible de bénéficier à ce titre d'un arrêt de travail. Cet arrêt donne lieu au versement d'une **autre catégorie de revenu de remplacement, les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS)**, sous réserve de répondre aux

conditions prévues par les décrets [n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#), et [n° 2020-227 du 9 mars 2020](#) (voir questions n° 63 et 64).

Les IJSS sont complétées, le cas échéant, par un complément de la part de l'employeur, en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise (voir question n° 50).

Main d'œuvre insuffisante :

L'entreprise qui dispose d'une main d'œuvre insuffisante pour maintenir son activité peut, pour les salariés qui ne sont pas confinés sur décision des autorités sanitaires, s'interroger sur la possibilité de recourir à l'activité partielle.

Parmi les cas de recours à l'activité partielle (voir question n° 50), il existe le motif de « **toute autre circonstance de caractère exceptionnel** ».

Dans son [Questions-Réponses du 9 mars 2020](#), l'administration confirme cette possibilité. Ainsi si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.

Enfin, l'administration indique que, lors de la demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle, l'entreprise devra expliquer pourquoi les salariés absents sont indispensables à l'activité de l'entreprise au moyen, par exemple, de la transmission d'un organigramme.

55. En l'absence de décision de mise en quatorzaine ou d'isolement prise par les pouvoirs publics, l'entreprise qui prend l'initiative de demander à ses salariés de ne pas se rendre sur leur lieu de travail, au motif qu'ils reviennent d'une zone à risque, sans toutefois qu'il ait été avéré qu'ils aient été en contact avec des porteurs du coronavirus, est-elle éligible à l'activité partielle ?

Cette question concerne le cas pratique par lequel l'employeur entend, **de manière unilatérale**, appliquer un principe de précaution, sans rapport avec des difficultés **de nature ou ayant des conséquences économiques**. À cet égard, il convient de rappeler qu'un salarié protégé ne peut pas se voir imposer une telle mesure.

Or, l'objet de l'activité partielle est d'aider l'employeur à adapter la sous-activité rencontrée aux contraintes d'organisation et de production de l'entreprise.

Selon nous, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'activité partielle dans ces circonstances. En effet, d'une part, la cause première de l'arrêt de travail des salariés **n'est pas de nature économique** (telle qu'évoquée ci-dessus), et d'autre part, la sous-activité rencontrée **n'est pas extérieure à l'entreprise mais due à la décision unilatérale de l'employeur.**

Sur les précautions à prendre dès lors qu'un salarié revient d'une zone à risque, voir question n° 29.

56. L'entreprise dans l'impossibilité d'exporter ses produits (du fait par exemple d'une fermeture des frontières ou d'une mise en quatorzaine) peut-elle avoir recours à l'activité partielle ?

La conjoncture économique est l'un des motifs permettant de recourir à l'activité partielle (voir question n° 50). Une conjoncture économique défavorable, ayant pour effet la réduction ou la suspension de l'activité de l'entreprise, peut avoir des origines multiples.

La fermeture de frontières ou le confinement d'un groupe de personnes dans un périmètre important peut conduire des entreprises à se trouver dans l'impossibilité de faire parvenir leur marchandise à leur clientèle. Cette situation, qui a un impact direct sur le chiffre d'affaires réalisé par ces entreprises, peut engendrer chez ces dernières des difficultés économiques.

Selon nous, une telle situation répond au motif de recours à l'activité partielle tiré de la conjoncture économique, comme toute autre baisse d'activité liée à l'épidémie, ce que confirme l'administration dans son [Questions-Réponses du 9 mars 2020](#).

En revanche, le seul problème de surstockage rencontré par l'entreprise en dehors de difficultés induites par la conjoncture économique ne saurait justifier le recours à l'activité partielle.

57. Quand adresser la demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle à la Direccte ?

Sauf activité partielle mise en place à la suite d'un sinistre ou d'une intempérie, la demande d'autorisation adressée à la Direccte doit être formulée **avant** le placement des salariés en activité partielle. Ce n'est qu'une fois l'autorisation délivrée que l'employeur pourra mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle dans son entreprise.

Dans le contexte de l'épidémie actuelle, l'administration reconnaît cependant, dans son [Questions-Réponses du 9 mars 2020](#), qu'il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, elle invite les employeurs à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

La Direccte dispose de 15 jours pour instruire la demande. A l'issue du délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

L'administration indique néanmoins qu'il a été donné instruction aux Direccte de traiter prioritairement les demandes liées au COVID-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

58. L'entreprise peut-elle anticiper d'hypothétiques difficultés ou doit-elle attendre qu'elles se présentent pour demander à la Direccte l'autorisation de mettre en œuvre l'activité partielle ?

Aux termes de l'article [R. 5122-1](#) du Code du travail, « *l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité [...]* ».

En conséquence, **l'entreprise ne peut pas anticiper sa demande** auprès de l'administration. **Les difficultés doivent être avérées** pour solliciter la mise œuvre de l'activité partielle.

59. À quelle indemnisation a droit un alternant (apprenti ou salarié en contrat de professionnalisation) placé en activité partielle ?

- **Heures chômées pendant le temps passé en centre de formation (OF / CFA)**

Une réduction d'horaire résultant de la mise en œuvre de l'activité partielle dans l'entreprise qui emploie l'alternant n'a pas d'incidence sur le temps passé en centre de formation (OF / CFA). Ce temps passé est du temps de travail.

À ce titre, la mise en œuvre de l'activité partielle dans l'entreprise, alors que l'alternant est en centre de formation (OF / CFA) ne donne lieu à aucune réduction de la rémunération de l'alternant.

- **Heures chômées pendant le temps passé en entreprise**

Un alternant qui voit son horaire réduit du fait d'une mesure d'activité partielle bénéficie des mêmes dispositions que les autres salariés en matière d'indemnisation.

À ce titre, il perçoit une indemnisation des heures chômées à hauteur de 70 % de sa rémunération brute horaire. Le plancher mensuel minimal égal au SMIC net ne lui est pas applicable (article [L. 3232-1](#) du Code du travail).

Si l'alternant bénéficie d'actions de formation mises en œuvre par l'employeur (en complément de la formation suivie au titre de l'objet du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation) pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle, son indemnisation est portée à 100 % de sa rémunération horaire nette.

Exemple :

Le taux horaire d'un apprenti en troisième année d'exécution du contrat est au moins égal à 80 % du SMIC, soit 8,12 € de l'heure.

Si l'apprenti est placé en activité partielle, sans que l'employeur ne mette en œuvre d'action de formation (en complément de la formation suivie au titre de l'objet du contrat d'apprentissage), son indemnité horaire sera déterminée de la façon suivante :

$$8,12 \times 70 \% = 5,68 \text{ €}$$

La rémunération mensuelle de l'apprenti ne fera l'objet d'aucun complément pour atteindre le SMIC mensuel net.

Le cas échéant, l'allocation forfaitaire versée par l'Etat à l'employeur pour contribuer au financement de l'activité partielle ne pourra être d'un montant supérieur à l'indemnité horaire versée par l'employeur à l'alternant.

Exemple :

Le taux horaire d'un apprenti en troisième année d'exécution du contrat est au moins égal à 80 % du SMIC, soit 8,12 €.

Si l'apprenti est placé en activité partielle, sans que l'employeur ne mette en œuvre d'action de formation (en complément de la formation suivie au titre de l'objet du contrat d'apprentissage), son indemnité horaire sera déterminée de la façon suivante :

$$8,12 \times 70 \% = 5,68 \text{ €}$$

L'apprenti est employé par une entreprise de moins de 250 salariés. Cette dernière percevra donc, de la part de l'Etat, une allocation forfaitaire fixée à 7,74 € pour chaque heure chômée au titre de l'activité partielle.

Toutefois, concernant l'apprenti, le montant précité conduirait l'employeur à percevoir plus que l'indemnisation qu'il verse au salarié. Pour cette raison, l'allocation forfaitaire doit être réduite à un montant égal à l'indemnité horaire versée à l'apprenti, soit 5,68 €.

60. Formation en alternance : quelles conséquences en cas de fermeture du centre de formation du fait d'une décision publique ?

Lorsque l'Organisme de formation (OF / CFA) est fermé du fait d'une décision publique (voir question n° 9), 2 options peuvent s'envisager :

- le CFA / l'OF est en mesure de mettre à disposition les supports à distance ;
- l'alternant se rend en entreprise pour les périodes correspondant aux périodes de fermeture.

1) Le CFA / l'organisme de formation est en mesure de mettre à disposition les supports à distance

L'éducation nationale encourage la continuité pédagogique, notamment avec l'utilisation des espaces numériques de travail, de messageries électroniques ou autres, afin que l'élève ait accès aux supports de cours et qu'il soit en mesure de réaliser les devoirs ou exercices requis pour ses apprentissages. Cette recommandation peut se transposer pour la formation en alternance (en apprentissage comme en contrat de professionnalisation), dès que la nature des enseignements le permet.

La réglementation encadre les modalités de réalisation en totalité ou en partie à distance des formations en alternance :

- Pour le contrat d'apprentissage, voir les dispositions de l'article [L. 6211-2](#), 2^{ème} alinéa du Code du travail.
- Pour le contrat de professionnalisation, conformément au point 1.6.6 de la circulaire du 19 juillet 2012 relative au contrat de professionnalisation, « Le recours à une formation à distance ou par correspondance doit être justifié, exceptionnel et correspondre à une demande individuelle (par exemple, absence d'offre de formation équivalente, impossibilité de se rendre à l'établissement de formation). Dans ces cas-là, il convient qu'un planning dégageant des plages horaires identifiées réservées à la formation soit annexé au contrat. Enfin, un ou plusieurs regroupements physiques avec les formateurs responsables doivent être prévus pendant la durée du contrat de professionnalisation ». La situation est conforme à cette définition, et le contrat de professionnalisation peut dès lors être réalisé à distance.

À noter : la [loi n° 2018-771](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a changé la définition de l'action de formation réalisée en tout ou partie à distance. Le CFA ou l'organisme de formation devra mettre en place :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours (auparavant cette condition était encadrée par l'article D. 6353-3 du Code du travail, abrogé, qui prévoyait notamment de prévoir dans le programme de formation les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation, les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes et enfin les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate) ;
- une information au bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Quelle sera la rémunération de l'alternant ?

Il sera rémunéré comme antérieurement, dès lors que, le CFA ou l'organisme de formation aura, conformément aux conditions de la mise en œuvre de la formation à distance, donné « une information au bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne » ainsi que des « évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ». Ces 2 éléments permettent d'attester de l'assiduité de l'alternant à la formation réalisée à distance.

Enfin, si l'alternant est empêché de se rendre à une épreuve suite à la fermeture du CFA / de l'organisme de formation, il lui sera proposé de repasser l'épreuve d'examen dans les mêmes conditions que s'il était empêché d'y participer pour toute autre raison dûment justifiée (exemple : la maladie).

Pour plus d'informations, consulter [Coronavirus - COVID-19 : informations et recommandations pour les établissements scolaires et les personnels](#).

2) L'alternant se rend en entreprise pendant les périodes de fermeture de l'organisme de formation / du CFA

Conformément aux dispositions des articles [L. 6222-24](#) (pour les apprentis), et [L. 6325-3](#), [L. 6325-10](#) du Code du travail (pour les contrats de professionnalisation), pour la partie où l'alternant n'est pas en organisme de formation, ce dernier se rend en entreprise.

Dans ces circonstances, il convient de se rapprocher du CFA / de l'organisme de formation, afin de réadapter, pour raison exceptionnelle, le calendrier pédagogique de la formation. Il conviendra de veiller à respecter les durées minimales de la formation indiquées dans le cursus pédagogique :

- s'agissant du contrat d'apprentissage : sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. (article [L. 6211-2](#) du Code du travail) ;

- s'agissant du contrat de professionnalisation : la durée de la formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Quelle sera la rémunération de l'alternant ?

Dans cette hypothèse, l'alternant sera rémunéré conformément aux dispositions figurant sur son contrat de travail.

61. Formation sous statut de stagiaire de la formation professionnelle : quelles conséquences de la fermeture du centre de formation du fait d'une décision publique ?

Est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle, notamment :

- le jeune entrant en CFA sans contrat d'apprentissage, dans la limite de 3 mois ;
- le jeune en rupture du contrat d'apprentissage, dont la formation se poursuit dans la limite de 6 mois ;
- les salariés en CDI suivant une action de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF, du CPF de transition professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi suivant une action de formation dans le cadre du CPF, de la POEI, de la POEC, de l'AFPR.

En cas de fermeture du CFA / de l'organisme de formation (voir question n° 9), il convient de rappeler que toute action de formation peut être réalisée en tout ou partie à distance (article [L. 6313-2](#) du Code du travail). La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le [décret n° 2018-1341](#) assouplissent les conditions de mise en œuvre de l'action de formation réalisée en tout ou partie à distance, par la mise en place :

- d'une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le stagiaire dans le déroulement de son parcours (auparavant cette condition était encadrée par l'article D. 6353-3 du Code du travail, abrogé, qui prévoyait notamment de prévoir dans le programme de formation les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation, les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes et enfin les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate) ;
- d'une information au stagiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- d'évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

En cas d'impossibilité pour le CFA / l'organisme de formation de fournir un enseignement à distance, le calendrier pédagogique doit être réadapté, ou à défaut, conformément à l'article [L. 6354-1](#) du Code du travail, l'organisme de formation devra rembourser au co-contractant les sommes indûment perçues du fait de sa fermeture.

En outre, le CFA, a comme mission d'accompagner les jeunes démarrant leur formation sans contrat d'apprentissage et les apprentis dont le contrat de travail est rompu dans la

recherche d'un employeur. Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu, le cycle de formation peut se poursuivre dans les conditions développées à la question n° 60.

Enfin, comme développé précédemment, si le stagiaire est empêché de se rendre à une épreuve suite à la fermeture du CFA / de l'organisme de formation, il lui sera proposé de repasser l'épreuve d'examen dans les mêmes conditions que s'il était empêché d'y participer pour toute autre raison dûment justifiée (exemple : la maladie).

62. Comment organiser la continuité de la production et de l'activité de l'entreprise ?

L'existence d'une épidémie peut avoir pour conséquence la multiplication de l'absentéisme. Ainsi, les absences pourront notamment résulter de congés pour enfant malade, de congés de présence parentale, ou encore, de congés pour proche aidant. Pour garantir la pérennité de l'activité de l'entreprise, celle-ci sera susceptible de recourir à plusieurs solutions, tant internes qu'externes :

- l'entreprise peut recourir au remplacement extérieur par le biais du travail temporaire (contrat à durée déterminée, contrat de mission dans le cadre de l'intérim), ou encore au prêt de main d'œuvre à but non lucratif dans les conditions légales ;
- elle a également la possibilité de recourir à la polyvalence interne. Cela se manifestera par l'affectation temporaire de salariés sur des postes nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise. Si cette affectation est sans incidence sur le socle contractuel, notamment les fonctions et la rémunération, il s'agira d'un simple changement des conditions de travail. À l'inverse, il sera question d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord préalable du salarié. Dans de rares cas, une modification unilatérale et temporaire du contrat de travail justifiée par des « *circonstances exceptionnelles* » a pu être admise.

63. Un salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?

L'apparition du Coronavirus et sa propagation, d'abord en Chine puis dans différents pays du monde, ont conduit dans un premier temps les autorités publiques à prendre des mesures en vue d'éviter son entrée et son développement sur le territoire national, notamment, des mesures de maintien à domicile et, en corollaire, des mesures d'indemnisation, sous certaines conditions, de cette période d'isolement au bénéfice des salariés.

Toutefois, l'identification en France au cours de ces dernières semaines de foyers de circulation de ce virus, a conduit les autorités publiques à prendre des dispositions visant à renforcer la limitation de sa propagation et à aménager les mesures d'indemnisation dans les cas de maintien à domicile.

En fonction de l'évolution de la situation, il n'est pas exclu que d'autres aménagements soient introduits.

I. Le dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces mis en place par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020

En cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, des dispositions dérogatoires au droit commun peuvent être prises par décret en vue d'ouvrir une prise en charge renforcée des

frais de santé et d'adapter les conditions du bénéfice des prestations en espèces (article [L. 16-10-1](#) du Code de la sécurité sociale). C'est dans ce cadre que le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) a été pris afin de permettre le versement d'indemnités journalières par les régimes d'assurance maladie au bénéfice des personnes exposées au COVID-19 selon des conditions dérogatoires au droit commun.

1) Bénéficiaires du dispositif

Ouvrent droit au versement d'indemnités journalières maladie les personnes qui remplissent les conditions préalables suivantes :

- **soit faire l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile sur le territoire français**, en raison du fait qu'elles ont été en contact avec une personne malade du coronavirus ou qu'elles ont séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce virus et dans des conditions d'exposition de manière à transmettre cette maladie ;
- **et se trouver dans l'impossibilité de travailler**. L'indemnisation reste, y compris dans cette situation, soumise à la condition de perte de salaire du fait de l'impossibilité de travailler.

C'est l'Agence régionale de santé (ARS) compétente qui identifie les personnes concernées par ces mesures.

Par ailleurs, ces dispositions concernent, notamment, les personnes qui relèvent du régime général de l'assurance maladie, soit au titre d'une activité salariée, soit au titre d'une activité de travailleur indépendant (pour rappel les travailleurs indépendants sont rattachés au régime général depuis le 1^{er} janvier 2020).

2) Avis d'interruption de travail

C'est le médecin, désigné par le directeur général de l'ARS, qui délivre un avis d'interruption de travail de droit commun visé à l'article [L. 321-2](#) du Code de la sécurité sociale et qui le transmet à l'organisme d'assurance maladie dont relève la personne concernée. Il ressort de ces dispositions que **seul le médecin habilité par l'ARS peut délivrer un arrêt de travail ouvrant droit à ce dispositif**.

Cet avis est également adressé à l'employeur.

Par ailleurs, l'ARS est chargée de transmettre la liste des assurés faisant l'objet de ces dispositions à chaque CPAM concernée.

3) Attestation de salaire

À compter de la réception de l'avis d'interruption de travail, **l'employeur doit adresser, sans délai, à la CPAM auprès de laquelle est assuré le salarié, l'attestation de salaire « assurance maladie »** dans les conditions habituelles d'établissement de cette attestation visées à l'article [R. 323-10](#) du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire via la DSN. Ainsi, dès lors qu'un arrêt de travail est constaté, un **signalement** doit obligatoirement être émis (dans un délai de 5 jours). En effet, sans **signalement**, aucune **attestation de salaire** ne peut être reconstituée par le système pour le versement des indemnités journalières du salarié. Dès signalement, la DSN génère une attestation de salaire.

4) Conditions dérogatoires d'ouverture de droit et de versement des IJ

Le bénéfice du versement des indemnités journalières maladie est ouvert :

- **sans que ne soient requises les conditions d'ouverture de droit** aux indemnités journalières relatives aux durées minimales d'activité ou de contributivité minimale,

- et sans application du délai de carence de 3 jours.

5) Calcul et montant de l'IJ servie

Le décret ne prévoit aucune disposition spécifique concernant le calcul et montant de l'indemnité journalière servie dans ce cadre. En conséquence, **l'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun** visées aux articles [L. 323-4](#) et [R. 323-4](#) du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Concernant les questions relatives au complément employeur (voir question n° 43).

6) Durée de versement des indemnités journalières

La durée maximale de versement des indemnités journalières au bénéfice des personnes remplissant ces conditions est fixée à 20 jours.

7) Durée du dispositif

La durée pendant laquelle ces dispositions dérogatoires peuvent être mises en œuvre est fixée à 2 mois à compter de la publication du décret, soit du 1^{er} février 2020 au 1^{er} avril 2020.

II. Les modifications introduites par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020

Le [décret n° 2020-227 du 9 mars 2020](#) (JO) du 10 mars modifie le dispositif dérogatoire d'indemnisation introduit par le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) et par ailleurs adapte les conditions de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposés au COVID-19.

1) Aménagement du dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces : l'avis d'interruption du travail est désormais délivré par l'assurance maladie

Le dispositif introduit par le décret du 31 janvier 2020 avait prévu que seul le médecin désigné par le directeur de l'ARS pouvait délivrer l'arrêt de travail ouvrant droit au dispositif dérogatoire.

Le décret du 9 mars 2020 prévoit que, désormais, cet arrêt est établi, s'agissant du régime général, par les CPAM dont relèvent les personnes susceptibles de bénéficier du dispositif dérogatoire ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la Caisse Nationale d'assurance maladie.

Cet arrêt est transmis sans délai à l'employeur par l'organisme d'assurance maladie.

Pour rappel, s'agissant d'une procédure dérogatoire exceptionnelle, les médecins généralistes n'ont donc pas compétence pour délivrer les avis d'arrêt de travail ouvrant droit à ce dispositif.

2) Introduction de dispositions dérogatoires de prise en charge des actes de télémedecine

Les personnes concernées par ces mesures dérogatoires de prise en charge des actes de télémedecine sont celles qui présentent des symptômes du COVID-19 ou reconnues atteintes du COVID-19.

Le patient peut dans ce cas bénéficier d'une prise en charge de l'acte de téléconsultation même si :

- cette téléconsultation ne respecte pas le parcours de soins coordonné en l'occurrence n'a pas été réalisée par le médecin traitant ou par un médecin vers lequel le patient a été orienté par son médecin traitant ;
- le patient n'est pas connu du médecin téléconsultant.

Cependant ces téléconsultations, comme le prévoit la convention nationale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie en date du 25 août 2016, devront s'inscrire, prioritairement, dans le cadre d'organisations territoriales coordonnées.

3) Durée d'application du dispositif dérogatoire modifié

Le décret du 9 mars prévoit une application du dispositif modifié **jusqu'au 30 avril 2020**.

III. Application du dispositif d'octroi des prestations en espèces à la date du 10 mars 2020

Le communiqué de presse du ministère des Solidarités et de la Santé du 4 mars ainsi que le [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#) (question n° 22) précisent que, **seuls les salariés ayant été identifiés comme cas contact à haut risque doivent respecter une période d'isolement et à ce titre bénéficier d'un arrêt de travail dans le cadre de la procédure dérogatoire d'octroi des prestations en espèces, y compris dans les zones de circulation du virus.**

Dès lors deux situations se distinguent :

Le salarié identifié comme cas contact à haut risque

Il s'agit de personnes qui ont été en contact rapproché et prolongé avec une personne diagnostiquée porteuse du virus.

Selon le [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#) (notamment la question n° 22), dès lors que ces personnes sont identifiées par l'ARS comme contact à haut risque elles sont informées de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie.

En effet, en application du dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces introduit par le décret du 31 janvier 2020 et modifié par le décret du 9 mars 2020, c'est l'assurance maladie qui va établir l'arrêt de travail concernant le salarié ainsi identifié cas contact à haut risque et l'adresser à l'employeur sans délai.

L'employeur devra alors adresser l'attestation de salaire dans les conditions de droit commun soit via la DSN (NB : le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 ayant modifié l'article 2 du décret du 31 janvier, il a supprimé la disposition relative à l'attestation de salaire).

L'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun visées aux articles [L. 323-4](#) et [R. 323-4](#) du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Les indemnités journalières sont versées pendant une durée maximale de 20 jours.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir question n° 43.

Le salarié non identifié comme cas contact à haut risque

Selon le communiqué de presse du Ministère des Solidarités et de la Santé ainsi que selon le [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#), question n° 22, en dehors des cas :

- de parents contraints de garder leur enfant soit pour fermeture d'établissement soit en raison d'une mesure d'isolement (voir question n° 64) ;
- des personnes identifiées comme cas contact à haut risque,

aucun arrêt de travail ne sera délivré aux personnes non malades restant à domicile dans le cadre de la procédure exceptionnelle.

En effet, sur le site du Gouvernement, à la date du 9 mars, il est précisé que **les mesures d'isolement sont maintenues uniquement en cas de contact à haut risque.**

En conséquence, le communiqué de presse du ministère des Solidarités et de la Santé du 4 mars ainsi que le [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#) à la question n° 22, précisent que les employeurs qui décident de demander à leurs salariés qui ne répondent pas aux cas visés ci-dessus de rester à leur domicile devront assurer un maintien de salaire sur la période concernée.

Voir également question n° 45.

64. Un salarié contraint de garder son enfant faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peut-il bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ?

Au regard de la situation concernant la circulation ces dernières semaines du virus, des dispositions spécifiques ont été introduites afin de permettre, dans certaines situations, aux parents d'enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement d'éviction ou de maintien à domicile de bénéficier, le cas échéant, d'un arrêt de travail indemnisé dans le cadre du dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces introduit par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et modifié par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020.

I. Les dispositions introduites par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020

Le décret du 9 mars 2020 modifiant le dispositif dérogatoire introduit par le décret du 31 janvier 2020 a précisément introduit des dispositions concernant la situation des parents contraints de garder leur enfant soumis à des mesures d'isolement d'éviction ou de maintien à domicile de bénéficiaire.

Ainsi, le décret du 9 mars 2020 prévoit :

1) Une extension du dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces aux parents d'enfant de moins de 16 ans

Le décret du 9 mars 2020, modifiant l'article 1^{er} du décret du 31 janvier 2020, étend le bénéfice des dispositions ouvrant droit aux indemnités journalières sans application des conditions d'ouverture de droit et sans application du délai de carence de trois jours, aux

parents d'enfant de moins de 16 ans soumis à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui pour ce motif sont dans l'impossibilité de continuer de travailler.

Pour rappel cette extension était déjà prévue par la [circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020](#) qui a précisé que le parent d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant.

Par ailleurs, en raison de la propagation du virus sur le territoire national des mesures, visant à limiter la diffusion du coronavirus, ont été prises entraînant la fermeture, dans certaines communes, des crèches et des établissements scolaires conduisant les parents n'ayant pas d'autre moyen de garde à rester à leur domicile pour s'occuper de leur enfant.

A ce titre, un communiqué de presse du ministère des Solidarité et de la Santé en date du 4 mars 2020 a annoncé des aménagements du dispositif d'indemnisation par l'assurance maladie prévu en cas d'isolement en prévoyant, d'une part, la possibilité pour ces personnes de bénéficier de cette indemnisation et, d'autre part, en simplifiant la procédure d'arrêt de travail. L'assurance maladie, dans une actualité en date du 5 mars a apporté des précisions sur cet aménagement.

Le décret du 9 mars 2020 donne un fondement réglementaire à ces dispositions.

2) Une durée de versement des indemnités journalières aménagée pour les parents contraints de garder leur enfant

En effet, le dispositif d'octroi des prestations en espèces introduit par le décret du 31 janvier 2020, prévoit une durée maximale de versement des indemnités journalières fixée à 20 jours.

Le décret du 9 mars 2020 précise que pour les parents d'enfant de moins de 16 ans soumis à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, les indemnités journalières sont versées **pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.**

3) Durée d'application du dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces modifié

Le décret du 9 mars prévoit une application du dispositif modifié **jusqu'au 30 avril 2020.**

II. Application du dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces à la date du 10 mars 2020

Deux situations se distinguent :

Les parents contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture des crèches ou des établissements scolaires

Les personnes concernées par ce dispositif sont :

- les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt accueillis ou scolarisés dans les établissements fermés ;

ou

- les parents résidant dans un foyer de circulation du coronavirus dont l'enfant de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt est accueilli ou scolarisé en dehors des communes de ce foyer.

Les listes des communes concernées sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats.

Une déclaration d'arrêt de travail est établie par l'employeur :

Les parents susceptibles de bénéficier du dispositif simplifié d'arrêt indemnisé doivent contacter leur employeur pour que ce dernier remplisse un formulaire accessible sur le téléservice créé par l'assurance Maladie (<https://declare.ameli.fr/>) afin que, le cas échéant, leur soit délivré un arrêt de travail et qu'ils puissent bénéficier des indemnités journalières versées par l'assurance maladie.

L'arrêt de travail est délivré par l'organisme de Sécurité sociale.

Cependant, cette déclaration d'arrêt de travail n'est possible que **dans le cas où aucune solution d'aménagement des conditions de travail permettant la poursuite d'activité à domicile ne peut être mise en place (notamment une mesure de télétravail), l'arrêt de travail doit alors être la seule solution possible.**

Un seul parent peut être bénéficiaire :

Un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail et, à ce titre, devra, fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

Le [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#) propose, à la question n° 5, un modèle d'attestation dans laquelle le salarié doit s'engager à être le seul parent effectuant la demande et y préciser :

- le nom et l'âge de l'enfant ;
- le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé ;
- la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

À noter que le [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#) à la question 25, précise qu'il appartient au salarié d'informer son employeur de la réouverture de l'établissement.

Conditions de déclenchement des indemnités journalières :

Le décret du 9 mars 2020 a étendu le bénéfice du dispositif dérogatoire de versement des indemnités journalières aux parents contraints de garder leur enfant.

À ce titre, l'employeur adresse via le téléservice de l'Assurance maladie la déclaration d'arrêt de travail en précisant :

- les éléments d'identification du salarié (numéro de sécurité sociale, nom, prénom etc.) ;
- **la date de début de l'arrêt ainsi que la date de fin de l'arrêt ;**
- l'unique motif, soit la garde d'enfant d'établissement fermé ;
- le nom de l'établissement ;
- la commune de l'établissement.

Toutefois, selon les informations de l'assurance maladie ([actualité du 5 mars 2020](#) ameli.fr/entreprise), cette déclaration ne déclenche pas automatiquement le versement des indemnités journalières, qui ne sera possible que sous réserve :

- d'une part, de vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis ;
- et de l'envoi de l'attestation de salaire par l'employeur selon les conditions habituelles soit par DSN.

Dès lors que les conditions sont remplies **un arrêt de travail** sera délivré par la CPAM dont relève la personne concernée et des indemnités journalières pourront être versées.

Cet arrêt sera adressé à l'employeur sans délai.

L'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun visées aux articles [L. 323-4](#) et [R. 323-4](#) du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Selon le décret du 9 mars 2020, les indemnités journalières sont versées durant toute la durée de fermeture de l'établissement.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir question n° 43.

Cet aménagement ne concerne pas les malades :

L'assurance maladie précise que ce téléservice ne permet pas de déclarer les personnes présentant les symptômes du Coronavirus ou infectées par cette maladie, ces dernières relèvent d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

Pour rappel, ces personnes doivent normalement appeler le 15. A noter, la possibilité de consulter un médecin par téléconsultation dans des conditions simplifiées (voir partie II ci-dessus).

Les parents d'un enfant considéré comme cas contact à haut risque et soumis à une mesure d'isolement

Pour rappel, la [circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020](#) avait précisé que le dispositif d'octroi des prestations en espèces introduit par le décret 2020-73 du 31 janvier 2020 pouvait s'appliquer aux parents **d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant.**

Le décret du 9 mars 2020 étend le dispositif dérogatoire d'octroi des prestations en espèces à cette catégorie de bénéficiaires en prévoyant que les parents d'enfant de moins de 16 ans soumis à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui pour ce motif sont dans l'impossibilité de continuer de travailler peuvent bénéficier du dispositif dérogatoire. Ledit décret a donc donné ainsi une base réglementaire à ces dispositions.

Selon le [Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#), notamment la question n° 24, dès lors que les parents de l'enfant ainsi soumis à l'isolement sont dans l'impossibilité de travailler l'ARS les informe de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie.

En effet, c'est l'assurance maladie qui établit l'arrêt de travail, et qui l'adresse à l'employeur sans délai. Ce dernier devra alors adresser l'attestation de salaire dans les conditions de droit commun soit via la DSN.

L'indemnité journalière servie est déterminée dans les conditions de droit commun visées aux articles [L. 323-4](#) et [R. 323-4](#) du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière servie sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Les indemnités journalières sont versées pendant une durée maximale de 20 jours.

Concernant les questions relatives au complément employeur voir question n° 43.

65. Comment est indemnisé un salarié qui présente les symptômes du COVID-19 ?

Les personnes qui ont développé les symptômes du COVID-19 pourront bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance maladie dans les conditions de droit commun, soit :

- **bénéficiaire d'un avis d'interruption de travail délivré par un médecin** : A noter que le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 prévoit la possibilité d'avoir un accès facilité à la téléconsultation ;
- **remplir les conditions d'ouverture de droit aux IJ**, en l'occurrence pour une indemnisation :
 - pendant les 6 premiers mois de l'arrêt, justifier, au jour de l'interruption de travail, avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt, ou avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période ;
 - au-delà de 6 mois, justifier, à la date de l'arrêt de travail, d'être affilié à l'Assurance Maladie depuis 12 mois et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.
- **application du délai de carence de 3 jours.**

Il appartiendra au salarié d'adresser l'avis d'arrêt de travail à son employeur qui sera tenu, dès réception, d'adresser une attestation de salaire à la CPAM dont dépend le salarié, via la DSN.

L'indemnité journalière servie sera déterminée dans les conditions de droit commun visées aux articles [L. 323-4](#) et [R. 323-4](#) du Code de la sécurité sociale. Ainsi, l'indemnité journalière versée sera égale à 50 % du salaire journalier de base calculé à partir de la moyenne des salaires bruts des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail. Les salaires bruts pris en compte sont limités à 1,8 fois le Smic mensuel.

Selon nos échanges avec l'assurance maladie, dans le cas où l'arrêt maladie fait immédiatement suite à une période d'isolement indemnisée, la personne concernée ne pourra enchaîner une indemnisation au titre de son arrêt maladie que si elle répond aux conditions d'ouverture de droit aux indemnités journalières et, en tout état de cause, se verra appliquer un délai de carence de 3 jours.

Les 2 arrêts de travail seront donc traités de manière distincte par l'assurance maladie.

66. La contamination par le COVID-19 peut-elle ouvrir droit à une réparation au titre des accidents du travail et maladies professionnelles ?

La question de la contamination par le COVID-19, dans le cadre de l'activité professionnelle et de sa réparation, au titre de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles, nécessite de distinguer 2 situations.

1) La contamination par le COVID-19 dans le cadre de l'activité habituelle du salarié

Sont envisagées ici, les situations dans lesquelles le salarié invoque, non pas un ou des déplacements dans les zones à risque, mais une **contamination dans le cadre habituel de son activité professionnelle**, notamment du fait de la présence dans l'entreprise d'une ou plusieurs personnes ayant été dans les zones à risque ou porteuse du virus ou dans le cas de manipulation de marchandises, produits, etc., en provenance des zones à risque.

a) *Concernant la qualification d'accident du travail*

Aux termes de l'article [L. 411-1](#) du Code de la sécurité sociale bénéficie d'une réparation au titre des accidents du travail, **tout accident**, quelle qu'en soit la cause, **survenu par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quel que lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Il ressort de cette définition que l'accident se caractérise par 3 éléments essentiels :

- une lésion ou une manifestation pathologique se rattachant à un fait accidentel soudain ;
- au temps et au lieu du travail, c'est-à-dire un fait accidentel survenant alors que le salarié se trouve placé sous le contrôle et l'autorité de son employeur ;
- par le fait ou à l'occasion du travail : en l'occurrence, l'accident doit être rattachable à l'exécution du travail et ne doit pas être dû à une cause totalement étrangère au travail.

La Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur le fait accidentel ouvrant droit à la qualification d'accident du travail. Au terme d'une longue évolution, la Cour considère que le fait accidentel est « **un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci** » ([Cass. soc., 2 avril 2003, pourvoi n° 00-21768](#)).

Il ressort de cette définition que les lésions présentées doivent pouvoir être rattachées à un évènement sinon soudain, du moins ayant date certaine, survenu dans le cadre de l'activité professionnelle.

Pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge au titre d'un accident du travail, il appartient au salarié d'établir la réalité de la survenance d'un accident au temps et au lieu du travail, par des éléments de fait objectifs, autres que ses seules déclarations. Dès lors que la preuve de la matérialité d'un accident est établie, le salarié va alors bénéficier de la présomption

d'origine professionnelle le dispensant ainsi de faire la preuve de l'existence d'un lien direct entre l'accident et la lésion.

Au regard de la définition retenue par la Cour de cassation du fait accidentel, l'une des premières difficultés dans le cas de contamination alléguée par le virus COVID-19 dans le cadre professionnel est précisément d'établir le fait accidentel à l'origine de cette contamination.

En effet, si la jurisprudence a pu retenir la qualification d'accident du travail dans le cas de contamination accidentelle, dans le cadre professionnel, c'est toujours au regard d'un fait accidentel clairement identifiable et démontré, notamment, des mesures de vaccination en rapport avec l'emploi ([Cass. 2^e civ., 5 novembre 2015, n° 14-10131](#)), le contact avec une seringue souillée ([Cass. 2^e civ., 17 décembre 2009, n° 08-21598](#)).

Dans le cas d'une **contamination par un virus**, l'acte de contamination constitue le fait accidentel. Or, en raison même, d'une part, du mode de contamination, par voie aérienne (projection de gouttelettes) ou par simple contact rapproché et prolongé avec une personne contaminée ou par le contact d'une surface souillée, **en toute circonstance de lieu et de temps**, et d'autre part, du délai d'incubation du COVID-19 pouvant aller jusqu'à 14 jours, il sera difficile d'établir une contamination soudaine survenue au temps et au lieu du travail et pouvant être à l'origine de l'affection.

En effet, s'agissant d'une affection virale touchant la population dans son ensemble et selon le même processus de contamination, elle peut, à ce titre, survenir au cours d'actes de la vie privée. Il sera donc difficile de la circonscrire aux seuls lieux d'activité professionnelle et d'établir qu'elle est en lien avec cette activité, **sauf à pouvoir démontrer que cette activité et les conditions dans lesquelles elle est exercée exposent particulièrement au virus**, ce qui pourrait être le cas, notamment, du personnel hospitalier, des laboratoires de recherche, des personnels affectés à des tâches susceptibles de les mettre de manière régulière en contact avec des personnes ayant séjourné dans les zones à risque.

Cependant, la présomption d'imputabilité du fait accidentel au travail peut être écartée dès lors que la preuve est rapportée que le fait accidentel est dû à une cause totalement étrangère au travail.

Or, le COVID-19 est bien constitutif d'une cause totalement étrangère au travail au regard de sa nature, de son mode de transmission et de sa propagation.

À ce titre, il relève du domaine de la santé publique. Les mesures et recommandations de protection de la population sont de la responsabilité des autorités sanitaires. Il est à cet égard constitutif d'une situation exceptionnelle.

En tout état de cause, et parce que la qualification d'accident du travail relève de la seule compétence des caisses primaire d'assurance maladie, dans le cas où un salarié déclarerait auprès de l'entreprise une atteinte au COVID-19, en raison de son activité professionnelle, cette dernière devra procéder à une déclaration d'accident du travail à laquelle elle pourra joindre des réserves sur le caractère professionnel de cette affection.

b) Concernant la qualification de maladie professionnelle

- ❖ Les maladies relevant des tableaux de maladies professionnelles

Aux termes des dispositions de l'article [L. 461-1](#) du Code de la sécurité sociale, sont présumées d'origine professionnelle :

- les affections désignées dans un tableau de maladies professionnelles ;

- et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau, chaque tableau précisant pour chacune des maladies le délai de prise en charge, éventuellement le délai d'exposition et la liste des agents ou des travaux susceptibles de provoquer l'affection.

En conséquence, pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge au titre des maladies professionnelles, le salarié qui établit une déclaration de maladie professionnelle doit démontrer que :

- il est atteint d'une affection visée dans un des tableaux de maladies professionnelles ;
- il a été exposé au risque décrit au tableau, éventuellement pendant la durée minimale d'exposition visée au tableau ;
- la maladie a été constatée au moyen d'un certificat médical soit, pendant l'exposition soit, au plus tard dans la limite du délai de prise en charge prévu au tableau.

S'agissant du virus COVID-19, celui-ci ne figure dans aucun tableau de maladies professionnelles.

Dès lors, cette affection ne peut pas faire l'objet d'une prise en charge au titre d'un tableau de maladies professionnelles.

❖ Les maladies relevant du système complémentaire

Les alinéas 6 et 7 de l'article [L. 461-1](#) du Code de la sécurité sociale instaurent un système complémentaire de reconnaissance d'une affection, au titre des maladies professionnelles, qui ne repose plus sur un mécanisme de présomption, mais sur la preuve d'un lien direct entre l'affection et le travail habituel du salarié permettant la prise en charge.

Ce système permet la prise en charge :

- de maladies désignées dans un des tableaux de maladies professionnelles, mais qui ne remplissent pas les conditions prévues audit tableau, au regard du délai de prise en charge, de la durée minimale d'exposition ou de la liste limitative des travaux, dès lors qu'il est établi que cette maladie est directement causée par le travail habituel de l'intéressé ;
- de maladies non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, à condition qu'il s'agisse d'une affection grave susceptible d'entraîner le décès de l'intéressé ou une incapacité permanente au moins égale à 25 %.

Il est difficile, à ce jour, d'apprécier si le COVID-19 est susceptible de provoquer des séquelles et si celles-ci sont susceptibles d'entraîner un taux d'incapacité permanente équivalent à minima à 25 %. Selon les informations relatives à ce virus disponibles à ce jour, les personnes contaminées, et qui guérissent, ne semblent conserver aucune séquelle. En revanche, le virus peut être à l'origine du décès de certains malades. Dans ce cas, une demande et une instruction, au titre des maladies hors tableaux, pourraient être faites.

Cependant, s'agissant d'une maladie hors tableau, **il doit être établi par la victime ou ses ayants droit que le travail habituel de la victime est la cause directe et essentielle de la contamination par le virus COVID-19.**

Or, au regard du mode de contamination, soit par voie aérienne ou par le toucher et de la propagation du virus au sein de l'ensemble de la population mondiale, il nous paraît difficile d'établir un lien direct, et surtout essentiel, entre l'activité professionnelle et le COVID-19.

En tout état de cause, une déclaration de maladie professionnelle pourra être faite par la victime ou ses ayants droit. L'employeur en sera informé et pourra au cours de l'instruction émettre des réserves notamment sur le lien direct et essentiel entre la contamination et l'activité professionnelle.

2) La contamination par le COVID-19 dans le cadre de la mission

Au regard des dernières informations concernant la progression du coronavirus, sont envisagés ici les risques de contamination lors de missions effectuées, d'une part, dans des pays dans lesquels le virus s'est montré particulièrement actif et qui sont considérés comme des zones d'exposition à risque, notamment, la Chine, la Corée du sud, Singapour, l'Iran, les régions de Lombardie, en Vénétie et Emilie-Romagne en Italie, d'autre part, dans les zones à risque sur le territoire national.

A ce titre, il convient de rappeler que le [questions-réponses pour les entreprises et les salariés](#) du Ministère du travail mis à jour le 9 mars (question n° 18) ainsi que les recommandations sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> précisent que dans un contexte évolutif et à titre de précaution, il est recommandé de se tenir éloigné des zones à risque et de reporter les déplacements dans ces zones. S'agissant des zones de circulation active du virus il est conseillé d'effectuer seulement les déplacements indispensables.

Ces zones à risque étant susceptibles d'évoluer il est conseillé de se reporter aux mises à jour sur le site [ministère de l'Europe et des Affaires étrangères](#).

En cas de déplacement impératif il conviendra de se référer aux consignes du site [ministère de l'Europe et des Affaires étrangères](#) (voir question n° 29 du présent Q/R) ou de celles du site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et de s'assurer avec le salarié de leur mise en œuvre effective.

Dans ce contexte, et compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux accidents de mission, la question se pose d'un traitement particulier de ces cas.

En effet, la Cour de cassation considère que le salarié est protégé pendant tout le temps de la mission, sans qu'il y ait lieu de distinguer si l'accident est survenu pendant le travail ou au cours d'actes de la vie courante.

Cette jurisprudence n'exonère pas la victime de son obligation d'établir la matérialité d'un accident survenu au cours de la mission, c'est-à-dire d'un acte de contamination survenu au cours de la mission eu égard aux personnes rencontrées, au délai d'incubation, à la date d'apparition des symptômes...

Dès lors, la demande éventuelle de déclaration d'accident du travail formulée par un salarié au retour de mission et atteint par le virus devra être examinée en fonction de chaque cas particulier.

Par ailleurs, la Cour de cassation a précisé que, dans le cas d'une déclaration d'accident du travail au titre d'un accident survenu en mission, **l'employeur peut apporter la preuve** que soit le salarié avait interrompu sa mission pour des motifs personnels, soit **l'accident était dû à une cause totalement étrangère au travail.**

La nature même du COVID-19, soit un virus, son mode de transmission et sa propagation définissent bien la cause totalement étrangère au travail. A cet égard, les mesures et recommandations de protection de la population contre ce virus relèvent de la responsabilité des autorités sanitaires de chaque pays concerné, dans le cadre de sa politique de préservation de la santé publique.

En tout état de cause, et parce que la qualification d'accident du travail relève de la seule compétence des caisses primaire d'assurance maladie, dans le cas où un salarié déclarerait auprès de l'entreprise une contamination au COVID-19 dans le cadre de sa mission, cette dernière devra établir une déclaration d'accident du travail et pourra y joindre des réserves en évoquant, notamment, le fait que le COVID-19 est constitutif d'une cause totalement étrangère au travail.

67. En cas d'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité des entreprises, quel est le soutien des Urssaf pour venir en aide aux entreprises en difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations ?

Dans un communiqué de presse du 28 février 2020, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) précise que le réseau des Urssaf est mobilisé pour venir en soutien des entreprises qui rencontrent des difficultés pour déclarer ou payer leurs cotisations.

Ainsi, les employeurs ou travailleurs indépendants ayant subi une **perturbation majeure de leur activité** sont invités à se rapprocher de l'Urssaf.

Concrètement, l'appui du réseau des Urssaf aux entreprises en difficulté se traduit notamment par **l'octroi de délais (échelonnement de paiements) et la remise des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.**

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

Les employeurs et professions libérales peuvent se **connecter à leur espace en ligne sur urssaf.fr** et signaler leur situation via la rubrique : « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Il est également possible de joindre l'Urssaf par téléphone au 3957.