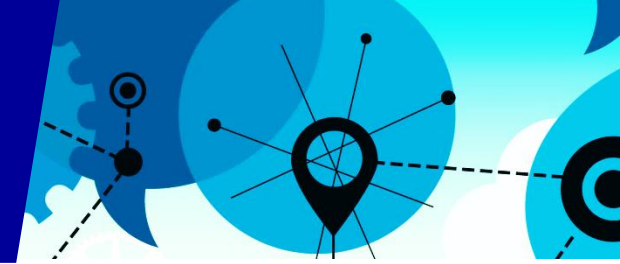




DIRECCTE *Auvergne-Rhône-Alpes*
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Réunion d'information sur le coronavirus

Emmanuelle SEGUIN
Estelle PARAYRE

Contact: ara-ud63.direction@direccte.gouv.fr

Le 06 mars 2020

Qu'est-ce que le coronavirus 2019-nCoV

- Les coronavirus constituent une famille de virus, à l'origine chez l'Homme de maladies allant d'un simple rhume à des pathologies respiratoires graves.
- Un nouveau coronavirus à l'origine d'infections pulmonaires a été détecté en Chine fin décembre 2019.

La transmission du virus et les gestes pour s'en protéger

Le virus se transmet principalement par les sécrétions nasales ou buccales (toux, éternuements).

→ Pour s'en protéger, il convient:

- ✓ D'adopter les mesures d'hygiène de base : lavage des mains (savon ou solution hydro-alcoolique), tousser ou éternuer dans son coude,
- ✓ D'utiliser des mouchoirs à usage unique.

Comment peut-on se protéger?

- Pour les personnes non malades **le port de masque n'est pas recommandé** et son efficacité n'est pas démontrée.
- **Le masque est réservé pour les malades sur prescription médicale**
- Les professionnels de santé en contact étroit avec les malades doivent utiliser des équipements de protection spécifiques.
- Le lavage des mains est recommandé dans tous les cas

Les premiers symptômes

- Fièvre,
- toux,
- difficulté à respirer

Survenant dans les 14 jours après le retour d'une zone à risque.

Le Coronavirus et les entreprises

Protection des salariés et gestion de la baisse d'activité

1- La protection des salariés: mise en œuvre des principes généraux de prévention :

- L'information des salariés sur les mesures de protection à prendre
- Les mesures d'organisation visant à limiter au maximum les risques d'exposition dans le cadre professionnel
- La mesure à privilégier : Le télétravail... et les mesures alternatives

2- Le Coronavirus et l'activité de l'entreprise: Mesures visant à limiter l'impact

L'information des salariés et

La mise en œuvre de mesures organisationnelles visant à limiter les risques d'exposition dans le cadre professionnel

L'information des salariés

- L'information via notamment **l'affichage d'un visuel** sur les mesures d'hygiène à respecter:

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/02/coronavirus_gestes_barriere_spf.pdf

- **L'information via les représentants du personnel (CSE)** qui disposent d'éléments précis sur les aménagements mis en œuvre par l'entreprise afin de préserver la santé et la sécurité des salariés;
- L'information des salariés **sur les éléments à communiquer à l'employeur** dès lors qu'ils reviennent d'une zone à risque ou qu'ils ont été en contact avec une personne infectée afin que l'employeur puisse prendre les mesures appropriées, en lien, le cas échéant, avec le médecin du travail.
- Si le salarié présente des symptômes (fièvre/toux) à son retour d'une zone à risques ou après contact avec une personne infectée, il convient de l'inviter à consulter le site public :
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.
- En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné, ou, si ce n'est pas possible, l'employeur doit consulter le 15.

Mesures organisationnelles visant à limiter les risques d'exposition dans le cadre professionnel

- Trois principales recommandations:
 - **Eviter les déplacements** professionnels dans les zones à risque*
 - 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
 - **Procéder aux nettoyage des locaux** si un des salariés est contaminé selon des moyens appropriés (stratégie de lavage désinfection humide à privilégier), en respectant un délai de latence et en formant et équipant les personnes chargées de ce nettoyage.

*La liste de ces zones est évolutive; elle est mise à jour sur le site : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Mesure 1 : Eviter les déplacements

- Mise en œuvre des principes généraux de prévention issus de l'article L.4121-1 du code du travail : L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés.
- Ainsi les déplacements vers les zones à risque sont déconseillés et en cas de déplacement impératif il convient de se référer aux consignes du site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Mesure 2: 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 les mesures suivantes sont à privilégier:

Mesure à privilégier: Le télétravail

Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier et permet à la fois de garantir la protection des salariés et de poursuivre l'activité.

Mesure 2: Appliquer les mesures recommandées pour **aménager les postes de travail**

- ✓ Si le télétravail **n'est pas possible**, il convient de faire en sorte que le salarié évite:
 - Les lieux où se trouvent des personnes fragiles
 - Toute sortie ou réunion non indispensable
 - Les contacts proches (cantines, ascenseurs...)

- ✓ Sur la **mise en congé du salarié** comme réponse à cette situation : Possibilité de déplacer des congés **déjà posés** par le salarié pour une autre période à venir pour couvrir la période d'éloignement de 14 jours (L.3141-16 du code du travail).

- ✓ **La restriction d'accès du lieu de travail, dès lors que les solutions précédentes ne peuvent pas être mises en œuvre**: Si l'employeur demande au salarié de rester à son domicile, le salarié peut prendre contact avec l'ARS sur le site de l'ARS ou plateforme téléphonique) afin qu'un médecin procède le cas échéant à la prescription d'un arrêt de travail. Si prescription, suspension du CT/déclenchement des IJ sans délai de carence

- ✓ Si le salarié ne bénéficie pas de cet arrêt mais que l'employeur lui demande de rester à son domicile le salaire sera maintenu et la durée de l'éloignement assimilée à une période normalement travaillée

Le Rôle du médecin du travail

- Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés.
- A ce titre, les services de santé au travail relaient à leurs adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.
- L'employeur peut solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre de ces recommandations.

Le Coronavirus et les salariés

Modalités de suspension du contrat de travail

- ✓ Placement en quarantaine (14 jours) et contrat de travail :

Ce placement est prescrit par le médecin de l'ARS et entraîne la suspension du contrat de travail et le versement d'IJ sans délai de carence et dans les mêmes conditions que pour un arrêt de travail classique.

- ✓ Modalités spécifiques de prise en charge des salariés dont l'enfant fait l'objet d'une période d'isolement:

Contact à prendre auprès de l'ARS afin qu'un médecin procède à l'établissement d'un avis d'arrêt de travail correspondant à la période d'isolement : Versement d'IJ/pas de délai de carence dans ce cas de figure

Le Coronavirus et les salariés

La question de la mobilisation du droit de retrait

- ✓ L'exercice du droit de retrait « en situation de crise »

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères déconseille les voyages en Chine, en Italie (Lombardie et Vénétie), en Corée du Sud, en Iran, à Singapour.

Les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait en situation de crise sont fortement limitées, **dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires**, conformément aux recommandations sanitaires publiques et au plan national le cas échéant, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

La prudence et la diligence de l'employeur réduisent ainsi sensiblement la légitimité de l'exercice d'un droit de retrait.

A l'inverse, un employeur qui aurait fait preuve de négligence dans la mise en place d'une protection adéquate de ses salariés, ce qui implique notamment l'information et de la formation des travailleurs, s'exposerait à un exercice légitime du droit de retrait.

Coronavirus et activité économique

Coronavirus et baisse d'activité: La mobilisation de l'activité partielle

- L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de **prévention des licenciements économiques**.
- L'activité partielle permet à l'employeur **d'aller en-deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail** et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail ainsi que les moyens de le réaliser à ses salariés.
- **Le contrat de travail est suspendu** mais non rompu.

Quelles avantages pour les employeurs ?

- Versement d'une allocation financée par l'Etat et l'UNEDIC :
 - 7,74 € pour les entreprises de moins de 250 salariés
 - 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés

Coronavirus et baisse d'activité: La mobilisation de l'activité partielle

- 3 motifs de recours sont applicables selon les cas de figure :
 - baisse de clientèle (secteur tourisme) : conjoncture économique ;
 - rupture d'approvisionnement : baisse d'approvisionnement en matières premières et en énergie ;
 - suspension des exportations : conjoncture économique.

- L'activité partielle ne pourra pas être mobilisée au titre du principe de précaution que les entreprises mettraient en place pour leurs salariés revenant de Chine, la prise en charge d'éventuelles mesures d'organisation incombant à l'employeur.

- La demande doit être déposée sur le portail dédié. Les demandes sont instruites **sous un délai de 15 jours** par l'unité départementale territorialement compétente.
: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

Faire apparaître la circonstance coronavirus sur la demande

La mobilisation de l'activité partielle: conséquences sur le contrat de travail

- L'activité partielle est **une mesure collective**. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.
- Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, **le contrat de travail est suspendu mais non rompu**. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.
- **Les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur** égale à 70% de leur salaire brut horaire (82% salaire net horaire).

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

Incidences sur l'activité économique

FNE Formation

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

Une convention est conclue entre l'Etat (Direccte) et l'entreprise ou avec l'OPCO si opération collective.

Formations éligibles :

- Formations permettant d'obtenir un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au RNCP, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou un certificat de qualification professionnelle

Incidences sur l'activité économique

FNE Formation

- Actions d'accompagnement, de VAE, de bilans de compétences, de bilans professionnels ou de positionnement... ainsi que les formations visant la polyvalence professionnelle des salariés.

Prise en charge par l'Etat : L'Etat peut accorder une aide allant de 33% à 70% des dépenses éligibles.

Les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois.

Incidences sur l'activité économique

FNE Formation

Comment faire une demande de FNE Formation ?

Le dossier de demande doit être transmis par courriel ou par courrier à l'Unité départementale de la Direccte avant le démarrage des actions de formations.

La mobilisation de l'activité partielle et le FNE formation

Liens utiles:

- Pour s'informer sur le dispositif activité partielle

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/maintien-dans-l-emploi/activite-partielle>

- Pour réaliser ses démarches

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

- Contact au sein de l'Unité départementale du Puy-de-Dôme:

Laure FALLET-Directrice adjointe du travail

ara-ud63.activite-partielle@direccte.gouv.fr

Incidences sur l'activité économique

Mesures de soutien à l'économie

Variation d'activité et organisation du travail : adaptation en cas de hausse d'activité

↳ Possibilité de déroger aux **repos**

Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures	Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail	L. 3132-2
Dérogação au repos quotidien de 11 heures consécutives	Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus, ou organiser des mesures de sauvetage. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur	L.3131-1 à L. 3131-3, D.3131-1 à D.3131-2

Variation d'activité et organisation du travail : adaptation en cas de hausse d'activité

↳ Possibilité de déroger aux **durées maximales quotidiennes** de travail

Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures	En cas de surcroît temporaire d'activité, soit : Demande d'autorisation à l'IT. En cas d'urgence, information de l'inspecteur après consultation du CSE.	L.3121-18, D.3121-4 à D.3121-7
Dérogação à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de huit heures	Pour un accroissement de l'activité avec l'autorisation de l'IT. Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur	L. 3122-6, R.3122-1 à R.3122-6

Variation d'activité et organisation du travail : adaptation en cas de hausse d'activité

↳ Possibilité de déroger aux **durées maximales hebdomadaires** de travail

Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	Autorisation par le Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures)	L. 3121-21. R ; 3121-8 à R.3121-10
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	Autorisation du Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures)	L. 3121-22, R.3121-8 à R.3121-11

Rôle du CSE

- Dans toutes les entreprises : promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- Dans les entreprises de plus de 50 salariés : informé et consulté sur les questions liées à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprises : durée du travail, conditions d'emploi et de travail, aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail.
 - ↳ Modification importantes de l'organisation du travail
 - ↳ Recours à l'activité partielle
 - ↳ Dérogations aux règles sur les durées du travail et les repos
- Droit d'alerte

Informations

- **Pour toute question non médicale :**

Plateforme numéro vert : **0800 130 000** (en français – ouvert 7j/7 de 9 h à 19 h, appel gratuit)

- <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> www.anact.fr
- <http://www.inrs.fr/actualites/coronavirus-SARS-CoV-2-COVID-19.html>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
- <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>