

50 QUESTIONS-REponses

SUR LE COVID-19 (CORONAVIRUS)

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

Compte tenu des nombreuses interrogations des chambres syndicales territoriales et des entreprises sur cette épidémie, la présente note, sous forme de questions-réponses, nous a semblé opportune. **Ce document, mis à jour le 03 mars 2020 à 14h, 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 ?.....	4
2-Combien de cas ont-ils été recensés à ce jour ?.....	4
3-Où trouver de l'information fiable sur le coronavirus pour se tenir à jour de l'évolution ?	5
4-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
5-Y a-t-il actuellement des restrictions de voyage ?	6
6-Quel est le rôle du préfet en cas d'épidémie ?	6
7-Quel est le rôle de l'Agence Régionale de Santé (ARS) en cas d'épidémie ?.....	6
8-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...) ?	7
9-Quelle est la durée de vie du virus ?	7
Questions pratiques en entreprise.....	8
10-L'employeur doit-il mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?	8
11-L'employeur a-t-il une obligation de prévention en matière de coronavirus ?.....	8
12-Comment s'exerce le pouvoir de direction de l'employeur en cas d'épidémie ?.....	9
13-Quelles sont les mesures de prévention à prendre par l'employeur en cas d'épidémie ?	9
14-L'employeur doit-il adapter l'organisation des secours dans l'entreprise en cas d'épidémie ?	9

15-Quel est le rôle de l'infirmier d'entreprise ?	10
16-Quel est le rôle du médecin du travail ?	10
17-Quels conseils l'employeur peut-il demander au médecin du travail ?	10
18-Le médecin du travail peut-il ne pas répondre à l'employeur ?	11
19-Comment gérer la crise dans le calme ?	11
20-L'employeur doit-il rapatrier ses salariés travaillant dans les zones à fort risque ? ...	11
21-En cas de rapatriement imposé par l'employeur, doit-il prendre en charge les frais engendrés par le rapatriement ?.....	12
22-L'employeur doit-il restreindre les déplacements professionnels vers les zones à fort risque (Chine, Corée du Sud, Singapour, Iran, Italie...) ou à risque ?	12
23-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...) (<i>que ce soit dans un cadre professionnel ou personnel</i>) ?	13
24-Le salarié a-t-il également des obligations ?	14
25-Un salarié peut-il invoquer un danger grave et imminent (DGI) ou exercer son droit de retrait en cas d'épidémie ?.....	14
26-L'employeur peut-il obliger un salarié à télétravailler ?.....	15
27-L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés ?	16
28-L'employeur peut-il modifier les dates de congés payés d'un salarié, initialement fixées ?	16
29-L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés par anticipation ?	17
30-L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés sans solde ?..	17
31-L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de réduction du temps de travail (JRTT) ?.....	17
32-Que peut faire un employeur qui décompte le temps de travail de ses salariés sur une période supérieure à la semaine ?	18
33-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 ?	18
34-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 ?	19
35-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 ?	19
36-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 ?	20
37-Quelles mesures envisagées par l'employeur imposent d'informer et de consulter le CSE ?	21

38-Questions relatives à l'activité partielle : propos introductifs.....	21
39-La rupture d'approvisionnement permet-elle le recours à l'activité partielle ?	23
40-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 ?	24
41-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 ?	24
42-L'entreprise privée de main d'œuvre du fait d'une mesure de quatorzaine ou d'isolement décidées par les autorités sanitaires peut-elle recourir à l'activité partielle ?	24
43-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 ?.....	25
44-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 ?.....	26
45-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 ?	26
46-Comment organiser la continuité de la production et de l'activité de l'entreprise ? ...	26
47-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 ? ..	27
48-Comment est indemnisé un salarié qui a développé les symptômes du COVID-19 ?	28
49-La contamination par le COVID-19 peut-elle ouvrir droit à une réparation au titre des accidents du travail et maladies professionnelles ?	29
50-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 ?	33

Questions d'ordre général

1-Qu'est-ce que le coronavirus ?

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-Combien de cas ont-ils été recensés à ce jour ?

Au 02 mars 2020, le bilan est de plus de 89 000 cas confirmés dans le monde (dont 80 026 en Chine). À ce jour, 65 pays (hors Chine, Hong-Kong et Macao) sont également touchés. En Europe, les régions de Lombardie, de Vénétie et d'Emilie-Romagne en Italie sont activement touchées.

En France, sur le territoire national, 178 cas de contamination par le virus ont été confirmés. Ces cas confirmés sont rapportés dans 12 régions en métropole avec au moins un cas confirmé : Auvergne-Rhône-Alpes (37), Bourgogne-Franche-Comté (8), Bretagne (13), Grand-Est (12), Hauts de France (45), Ile-de-France (34), Normandie (2), Nouvelle-Aquitaine (4), Occitanie (6), Pays de la Loire (5), Provence-Alpes-Côte d'Azur (9) et Guadeloupe (3).

Plusieurs enquêtes épidémiologiques sont en cours.

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

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

- [santé publique France](#) : Santé publique France tient quotidiennement à jour un point de situation ([chiffres clés](#)) et a établi un dispositif de surveillance renforcé 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](#).

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

4-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 et Emilie-Romagne]) 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, le 28 février 2020, un [questions-réponses pour les entreprises et les salariés](#) reprenant ces préconisations de santé publique.

Par ailleurs, conformément aux nouvelles recommandations du Ministère des Solidarités et de la Santé, et du déclenchement du stade 2 du plan épidémique (en date du 29 février 2020), les consignes évoluent de la manière suivante :

- aucune mesure de confinement ne s'applique désormais aux personnels et enfants de retour des zones à risque. En effet ces mesures du stade 1, destinées à éviter l'entrée du virus en France, n'ont désormais plus d'utilité selon les autorités sanitaires dès lors que le virus a commencé à circuler en France ;
- seul le personnel et les enfants de retour de la province de Hubei en Chine ou de l'un des territoires français situés dans les départements de l'Oise et de Haute Savoie font l'objet, à titre conservatoire, de telles mesures.

5-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 Étrangères 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.

6-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.

7-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 (question n° 23).

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](#) en matière d'indemnités journalières (voir question n° 47).

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

8-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.

9-Quelle est la durée de vie du virus ?

Selon l'Institut Pasteur (information mise à jour le 26 février 2020 à 13h), au vu des données disponibles, la survie des coronavirus dans le milieu extérieur n'est que de quelques heures sur des surfaces inertes sèches.

Toujours selon la même source, la durée de l'incubation est estimée à 6 jours mais peut aller jusqu'à 14 jours.

Questions pratiques en entreprise

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

À notre sens, **NON** ; pour le ministère du Travail **OUI**.

À notre sens, 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. 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 à la question n° 11 du [Questions-Réponses du 28 février 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 devra être modifié dans des « délais raisonnables ».

11-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.

12-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° 8).
- les décisions préfectorales (voir question n° 6) et de l'agence régionale de santé (ARS) (voir question n° 7)
- les conseils du médecin du travail (voir questions n° 16, 17 et 18).

13-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...).

14-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.

15-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.

16-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.

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

L'employeur n'ayant pas de compétence médicale (voir question n° 12), 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).

18-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).

19-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° 16, 17 et 18).

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° 3.

20-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° 26 à 36).

21-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.

22-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 nationales 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](#) ;
- différer tout voyage non essentiel en Lombardie, en Vénétie et Emilie-Romagne en [Italie](#) ;
- est également déconseillé tout déplacement « non essentiel » en [Corée du Sud](#) ou à [Singapour](#).

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive et évolue chaque jour, si ce n'est chaque heure. L'employeur est donc invité à surveiller, pays par pays, zone par zone, les recommandations et à s'y conformer.

Pour les pays où les déplacements ne sont pas déconseillés, 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](#).

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](#) ».

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

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'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° 26 à 36).

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° 11, 12, 16, 17 et 18).

24-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.

25-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.

26-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° 3, 11 et 12 du [Questions-Réponses du 28 février 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.

27-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.

28-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° 3

et 13 du [Questions-Réponses du 28 février 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).

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.

29-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.

30-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.

31-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.

32-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.

33-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° 47).

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.

Le ministère du Travail a précisé dans son questions-réponses qu'un décret viendra très prochainement lever le délai de carence pour le complément employeur légal (questions n° 5, 6 et 15 du [Questions-Réponses du 28 février 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail](#)).

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° 47).

34-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](#)).

35-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° 3 et 14 du [Questions-Réponses du 28 février 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° 33) 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° 16 à 18).

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.).

36-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 (questions n° 3 et 14 du [Questions-Réponses du 28 février 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.

37-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.

38-Questions relatives à l'activité partielle : propos introductifs

À titre liminaire, rappelons que **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 avec un plancher mensuel minimal à hauteur du SMIC mensuel net.

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 euros par heure chômée, ou 7,23 euros 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).

L'administration cite, dans son [Questions-Réponses du 28 février 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

39-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**.

40-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° 39).

41-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'un salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouve dans l'impossibilité de travailler, l'administration nous confirme que son absence ne donne pas lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle. En revanche, il est susceptible de bénéficier du régime des indemnités journalières de sécurité sociale sous réserve de répondre aux conditions prévues par le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) (voir question n° 47).

42-L'entreprise privée de main d'œuvre du fait d'une mesure de quatorzaine ou d'isolement décidées 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'un salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouve dans l'impossibilité de travailler, il est susceptible de bénéficier à ce titre d'un arrêt de travail donnant 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 le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#) (voir question n° 47).

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° 33).

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° 39), il existe le motif de « **toute autre circonstance de caractère exceptionnel** ».

Dans son [Questions-Réponses du 28 février 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.

L'administration nous précise par ailleurs que, lors de la demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle, il conviendra, de la part de l'entreprise, d'expliquer pourquoi les salariés absents sont indispensables à l'activité de l'entreprise au moyen, par exemple, de la transmission d'un organigramme.

43-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° 23.

44-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° 39). 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 28 février 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.

45-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.

46-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.

47-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 ?

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 ;
- **soit être 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** (précision [circulaire CNAM n° 9/2020 du 19 février 2020](#)) ;
- **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 apprécie si ces conditions sont remplies.

En conséquence, le salarié concerné par une mesure d'éloignement du poste de travail décidée par l'employeur en application des recommandations officielles sur le COVID-19 et pour lequel aucune mesure permettant le maintien de l'activité, notamment le télétravail, ne peut être mise en place, doit, soit appeler le 15 soit se rapprocher de l'ARS (via le portail : www.ars.sante.fr), afin de faire évaluer sa situation et éventuellement bénéficier de ce dispositif.

Le parent d'enfant ayant été en contact avec un cas confirmé et contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant doit également prendre contact avec l'ARS afin que soit appréciée sa situation et bénéficier éventuellement du dispositif.

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

2) Avis d'interruption de travail

C'est le médecin de l'ARS, désigné par le directeur général de l'agence, 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, soit la CPAM auprès de laquelle est assuré le salarié (la liste des médecins agréés est disponible sur les sites de l'ARS régionale territorialement

compétente). 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° 33).

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.

48-Comment est indemnisé un salarié qui a développé 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 :

- **bénéficier d'un avis d'interruption de travail ;**
- **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.

49-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 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 direct 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 et les mesures 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, **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

Il s'agit, ici, des cas de contamination lors de missions effectuées dans des pays dans lesquels le virus s'est montré particulièrement actif et qui sont considérés comme des zones d'exposition à risque, à l'heure actuelle la Chine et plus particulièrement la région de Hubei classée zone rouge, la Corée du sud, Singapour, l'Iran, les régions de Lombardie, en Vénétie et Emilie-Romagne en Italie.

Au regard 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 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, l'employeur qui devrait établir une déclaration d'accident du travail en raison d'une contamination de l'un de ses salariés, dans le cadre d'une mission, pourra joindre à la déclaration des réserves en évoquant, notamment, le fait que le COVID-19 est constitutif d'une cause totalement étrangère au travail.

50-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.