

FOIRE AUX QUESTIONS



GESTION DU PERSONNEL

COVID-19

- Garde d'enfant
- Activité partielle
- Télétravail

DOCUMENT RÉALISÉ CONJOINTEMENT PAR LE
CROS BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ ET LE
CROS GRAND EST



CROS
GRAND EST



CROS
BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

PRÉCAUTIONS À SUIVRE

4

Quelles sont les précautions à mettre en oeuvre ?
Qu'est-ce que les mesures barrières ?

PAYE

6

Faut-il informer les organismes en cas d'arrêt de travail ?
Quelles sont les différentes situations d'absence des salariés ?

SALARIÉ CONTRAINT DE GARDER UN ENFANT MAINTENU AU DOMICILE

7

Quelles sont les conditions à respecter pour le salarié qui doit garder ses enfants ?
Quelles conséquences sur le salaire des salariés ?
Comment les salariés seront indemnisés ?

SALARIÉ PLACÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE

8

Qu'est-ce que l'activité partielle ?
Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?
Quelles conséquences sur le salaire des salariés ?
Quelles mentions doivent apparaître sur le bulletin de salaire ?
Quelles démarches pour l'employeur dont les salariés sont en activité partielle ?
Quel est le délai d'instruction d'une demande formulée par l'employeur ?
Peut-on mobiliser les heures de récupération du salarié ?
Comment les salariés seront-ils indemnisés ?
Quelles sont les mesures liées aux déclarations des cotisations sociales ?

APPRENTIS ET STAGES

11

Quelle est la situation des apprentis ?
Quelle est la situation des stagiaires ?

SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL

12

Qu'est-ce que le télétravail ?

Comment mettre en place le télétravail ?

Est-il possible pour un employeur de l'imposer à ses salariés ?

Quid si je dois m'occuper de mon enfant, dont l'école est fermée ?

Comment avoir un suivi du travail effectué en télétravail ?

Quelle alternative si mon poste n'est pas compatible avec le télétravail ?

L'employeur doit-il prendre en charge les frais liés au télétravail ?

Comment le salarié est-il rémunéré durant son temps de télétravail ?

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

15

Faut-il mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ?

Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

SOURCES

17

1 PRÉCAUTIONS À SUIVRE

+ Quelles sont les précautions à mettre en oeuvre ?



Le Ministère des Solidarités et de la Santé actualise ses recommandations régulièrement pour protéger votre santé et vous recommander les bons gestes à adopter face au Coronavirus COVID-19.

Attention : le 15 est réservé aux urgences vitales. Si vous avez tout questionnement relatif au coronavirus, veuillez-vous adresser au 0 800 130 000.

Pour les personnes se trouvant ou revenant d'une zone où circule le virus :

- Surveillez votre température 2 fois par jour ;
- Surveillez l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...);
- Lavez-vous les mains régulièrement ou utilisez une solution hydro-alcoolique ;
- Évitez tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées...);
- Evitez de fréquenter des lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, structures d'hébergement pour personnes âgées...).

Pour toutes les personnes à partir du 17/03/2020 12h :

- Confinement au domicile pendant 15 jours minimum ;
- Déplacements autorisés avec attestation écrite :
 - Lieu de travail quand le télétravail n'est pas envisageable
 - Achats de première nécessité dans les commerces de proximité
 - Se rendre auprès d'un professionnel de santé
 - Garde des enfants ou aider les personnes vulnérables en respectant les gestes barrières
 - Exercice physique à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement

En cas de signes d'infection respiratoire (fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires) si vous habitez dans une zone où circule le virus ou dans les 14 jours suivants le retour d'une zone où circule le virus :

- Contactez le Samu Centre 15 en faisant état de vos symptômes ;
- Evitez tout contact avec votre entourage ;
- Ne vous rendez pas chez votre médecin traitant ou aux urgences, pour éviter toute potentielle contamination.

Une infraction à ces règles est passible d'une amende allant de 38€ à 135€.

1 PRÉCAUTIONS À SUIVRE

+ Qu'est-ce que les mesures barrières ?

Face au coronavirus, il existe des gestes simples :

- Se laver les mains très régulièrement ;
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades ;
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter ;
- Eviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, ascenseurs...).



COVID-19

CORONAVIRUS, POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES

 **Se laver très régulièrement les mains**

 **Tousser ou éternuer dans son coude**

 **Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter**

 **SI VOUS ÊTES MALADE
Porter un masque chirurgical jetable**

 Vous avez des questions sur le coronavirus ?

[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)

0 800 130 000
(appel gratuit)

+ Quelles sont les différentes situations d'absence des salariés ?

1. Salarié mis en quatorzaine pour infection liée au coronavirus ou « cas contact à haut risque »

L'employeur doit informer, soit via la réception d'un arrêt de travail de son salarié, soit après avoir été contacté par l'Assurance maladie ou la MSA et sur délivrance d'un arrêt de travail du médecin conseil, un signalement d'arrêt de travail avec le motif «maladie».

Concernant la procédure de délivrance des arrêts de travail liés à une mesure d'isolement : l'ARS (Agence Régionale de Santé) informe l'assuré concerné que l'Assurance maladie va le contacter pour se charger de la délivrance d'un arrêt de travail. L'Assurance maladie saisira ensuite le service de prescription d'arrêt de travail et informera l'employeur. La CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) dont les assurés dépendent établira l'arrêt de travail et le transmettra sans délai à l'employeur de l'assuré. L'employeur doit déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier : <https://declare.ameli.fr/>

2. Salarié contraint de garder un enfant maintenu au domicile

Il y a différentes hypothèses où un salarié est contraint de rester à son domicile pour garder un enfant :

- Soit suite à la fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (école, crèche, etc.) ;
- Soit parce que l'enfant est domicilié dans une zone de circulation active du virus identifiée et fait temporairement l'objet d'une mesure d'éviction de son établissement scolaire.

Dans ce cas, le salarié doit alors en informer son employeur et examiner avec lui si une solution de travail à domicile est possible. Si cette solution n'est pas possible, et que le salarié en remplit les conditions requises (enfant de moins de 16 ans, établissement fermé ou mesure d'éviction de l'école, etc.), l'employeur doit déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier : <https://declare.ameli.fr/>

3. Salarié qui ne peut pas travailler à la suite des injonctions fédérales ou de son employeur

Le salarié concerné se trouvera dans une situation particulière où il sera placé en activité partielle. Face au risque de contamination et de propagation du COVID-19, le gouvernement prend actuellement plusieurs décisions afin d'adapter ce dispositif à la situation.

+ Faut-il informer les organismes en cas d'arrêt de travail ?

Tous les salariés sous le coup d'un arrêt de travail, soit pour contamination, soit pour garde d'enfants à domicile, feront l'objet d'une déclaration via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ces cas particuliers : <https://delcare.ameli.fr/>.

Une fois cette déclaration effectuée, veuillez transmettre d'urgence l'accusé de déclaration au service IMPACT EMPLOI afin de pouvoir réaliser l'attestation de salaire sur NetEntreprises.

Ce téléservice « declare.ameli.fr » concerne tous les employeurs et tous les salariés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité Sociale ou la forme de leur contrat de travail.

Concernant le cas des salariés en chômage partiel (chômage technique), il conviendra de respecter la procédure décrite ci-dessous (Cf page 9).

+ Quelles sont les conditions à respecter pour le salarié qui doit garder ses enfants ?

Si aucune solution ne peut être retenue, le salarié est placé en arrêt de travail indemnisé. Pour cela, l'employeur déclare l'arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt.

La déclaration de l'employeur est fondamentale car elle conditionne l'indemnisation de l'arrêt de travail : <https://declare.ameli.fr/>

Les conditions à respecter sont les suivantes :

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

L'employeur ne peut pas mettre, sur cette période, le salarié concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Le salarié a l'obligation d'informer son employeur dès la réouverture de l'établissement scolaire. L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

[1] Décret 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié ;
Décret 2020-193 du 4 mars 2020

[2] Art. 4.3 CCNS

+ Quelles conséquences sur le salaire des salariés ?

Cet arrêt de travail ouvre droit à une indemnisation.

Le salarié bénéficiera des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) pour maladie et, s'il répond aux conditions requises, aux IJ complémentaires au titre du maintien de salaire par l'employeur prévu par le Code du Travail et/ou de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), sans délai de carence[1].

Contrairement aux règles habituelles relatives aux arrêts de travail, le salarié ne doit pas se rendre chez son médecin traitant dans le but d'obtenir la prescription d'un arrêt de travail. Il s'agit d'une simple déclaration à l'employeur. L'employeur ne peut pas refuser cet arrêt de travail.

Les IJSS pour maladie correspondent à 50 % du salaire retenu dans la limite de 1,8 SMIC (2 771,01 € par mois en base 35 h), sans pouvoir dépasser 45,55 € par jour en 2020.

Le parent en arrêt de travail bénéficie de l'indemnisation complémentaire par son employeur, s'il remplit les conditions requises par le texte applicable, notamment dans le cadre du maintien de salaire imposé par la CCNS, sans délai de carence.

La CCNS[2] impose à l'employeur de veiller à ce que le salarié conserve, pendant son arrêt maladie, le bénéfice de son salaire net, sous déduction des IJSS :

- Le salarié doit avoir un an d'ancienneté ;
- Le salarié doit avoir effectué les formalités nécessaires auprès de la caisse de Sécurité sociale.

+ Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle. Le Code du Travail énonce de manière exhaustive les motifs justifiant l'activité partielle. Une circonstance à caractère exceptionnel, comme c'est le cas en l'espèce, est un motif admis.

Dans cette situation, les salariés restent liés à leur employeur selon les dispositions de leur contrat de travail, mais n'exécutent pas leur prestation de travail. Ainsi, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

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

Il est important de préciser que l'activité partielle est une mesure collective, qui ne doit pas viser un salarié en particulier. Elle concerne tout un établissement ou un service de celui-ci. De plus, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait annuel (en heures ou en jours) ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Toutefois, ils y auront droit en cas de fermeture temporaire de l'établissement, dès la première demi-journée de fermeture.

Les employeurs sont invités à pratiquer dans le maximum de cas le maintien de salaire au bénéfice de leurs salariés.

L'employeur bénéficiera d'une allocation forfaitaire, versée par l'État (ASP). Le montant de cette indemnité est susceptible d'évoluer en fonction des décisions gouvernementales.

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié en amont du placement effectif des salariés en activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

Du fait de l'absence de visibilité sur la durée de l'épidémie de COVID-19, vous pouvez faire une première demande couvrant une période de 3 mois, renouvelable si nécessaire. Il est porté à votre attention qu'en cas de renouvellement de la demande, votre structure devra souscrire des engagements concernant les salariés (liste non-exhaustive visée à l'article R. 5122-9 du Code du travail).

+ Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?

Lors de votre demande, les principaux éléments sont les suivants :

- la dénomination de l'entreprise et le SIRET ;
- le nombre de salariés de l'entreprise ;
- l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période ;
- un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;
- l'avis du Conseil social et économique (CSE) le cas échéant.

Nota : s'il n'y a pas de CSE, l'employeur est exempté de cette pièce justificative mais doit en informer ses salariés par écrit. Pour votre demande d'indemnisation, vous pouvez être amené.e à fournir à l'unité départementale par voie dématérialisée les bulletins de paie de vos salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées.

+ Quelles conséquences sur le salaire des salariés ?

Les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur.

Les salariés concernés percevront, comme cela est prévu aujourd'hui, une indemnité versée par l'employeur égale à 70 % de leur salaire brut, correspondant, environ, à 84 % de leur salaire net. Cette allocation sera versée par les employeurs aux salariés, à la date habituelle de la paie[1].

L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont exonérées de cotisations[2] et de taxe sur les salaires. Elles restent soumises à la CSG-CRDS.

[1] Article R. 5122-14 du Code du Travail

[2] Article L. 5122-4 du Code du Travail

+ Quelles mentions doivent apparaître sur le bulletin de salaire ?

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés.

+ Quelles démarches pour l'employeur dont les salariés sont en activité partielle ?

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie.

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur doit adresser en ligne une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois.

Le paiement est effectué par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Il est important de transmettre la déclaration réalisée ainsi que les attestations mensuelles de paiement au service IMPACT EMPLOI.

+ Quel est le délai d'instruction d'une demande formulée par l'employeur ?

L'autorité administrative dispose d'un délai pour instruire la demande[1]. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Selon les questions/réponses éditées par le gouvernement, peuvent être placés en activité partielle :

- En cas de limitation des déplacements afin de ne pas aggraver l'épidémie soit
- En cas de baisse de l'activité liée à l'épidémie.

[1] R. 5122-4 du Code du Travail

+ Peut-on mobiliser les heures de récupération du salarié ?

Les salariés dont le temps de travail est annualisé peuvent avoir cumulés des heures supplémentaires, créditées dans le compte individuel du salarié. C'est l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction et de contrôle, qui fixe les périodes de récupération du temps de travail. Ainsi, il est possible, dans le cadre de cette modulation, de prévoir qu'une période est en récupération et ainsi permettre le maintien de la rémunération du salarié et respecter le temps de travail annuel fixé au contrat de travail.

+ Comment les salariés seront-ils indemnisés ?

L'employeur a l'obligation de procéder à la déclaration via le téléservice spécifique. Cette télédéclaration déclenchera l'indemnisation. **En l'absence de déclaration, le salarié sera privé d'indemnisation et pourra, le cas échéant, engager la responsabilité de l'association pour manquement à ses obligations déclaratives.**

+ Quelles sont les mesures liées aux cotisations sociales ?

Le gouvernement a mis en place des mesures de soutien aux entreprises, dont les associations sportives, structures de droit privé. A ce titre, des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts) sont accordés. Dans ce cadre, l'URSSAF pourra accorder des délais (échelonnement de paiements) et une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées.

Les employeurs dont la date d'échéance pour le paiement des cotisations URSSAF est au 15 de chaque mois peuvent reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dues à partir du 15 mars 2020. Ce report peut aller jusqu'à trois mois et aucune pénalité ne sera appliquée.

De même, il souhaite garantir le maintien des emplois dans les structures par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé.

DISCOURS D'EMMANUEL MACRON DU 12 MARS 2020

« Toutes les entreprises qui le souhaitent pourront reporter sans justification, sans formalité, sans pénalité le paiement des cotisations et impôts dus en mars. Nous travaillerons ensuite sur les mesures nécessaires d'annulation ou de rééchelonnement, mais je nous connais collectivement, on prend toujours trop de temps à faire cela. Je veux, pour nos forces économiques, des mesures simples. Les échéances qui sont dues dans les prochains jours et les prochaines semaines seront suspendues pour toutes celles et ceux qui en ont besoin. Nous défendrons nos entreprises de toutes tailles. Nous toutes celles et ceux qui en ont besoin. Nous défendrons nos entreprises de toutes tailles. Nous défendrons l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. En parallèle, j'ai demandé au Gouvernement de préparer d'ores et déjà un plan de relance national et européen cohérent avec nos priorités et nos engagements pour l'avenir. »



Quelle est la situation des apprentis ?

L'ensemble des CFA du territoire national a reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à compter du lundi 16 mars 2020.

- Si le CFA met en place des cours à distance, deux situations en accord avec l'employeur permettent de continuer à suivre le cycle normal du calendrier d'alternance :
 - o L'apprenti les suit de chez lui, s'il possède l'équipement le permettant ;
 - o L'apprenti les suit en entreprise, quand les conditions le permettent et que l'entreprise a la possibilité de mettre à sa disposition l'équipement adéquat.
- Si le CFA ne met pas en place des cours à distance : L'apprenti retourne dans sa structure. Il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant). A ce titre, le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Cela n'entraîne, à ce stade, pas de conséquences sur l'exécution du contrat d'apprentissage. Les cours au CFA reprendront à sa réouverture et seront adaptés, le cas échéant, à la durée de la fermeture. Ces règles s'appliquent également aux organismes de formation pour les salariés en contrat de professionnalisation.

Il n'est pas nécessaire de rompre les contrats d'apprentissage. Le contrat sera suspendu pendant cette période mais l'apprenti continuera à être rémunéré.

En cas d'absence du maître d'apprentissage, il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible. Ainsi, il est possible que l'apprenti ne soit pas accompagné par son maître d'apprentissage mais que sa sécurité soit assurée par un autre salarié de l'entreprise, notamment dans le cadre d'une équipe tutorale.

Les CFA sont ainsi invités à recourir à la formation à distance. Le Ministère du travail œuvre pour mettre à la disposition des organismes de formation des outils pour les accompagner pendant cette période.



Quelle est la situation des stagiaires ?

Plusieurs cas de figures se présentent actuellement pour les stages en entreprise :

- Pour les stages d'observation : l'arrêt d'un stage ne peut se faire qu'après l'accord entre le chef d'établissement et l'organisme d'accueil. Toutefois, si l'organisme d'accueil n'est plus accessible, le chef d'établissement est prévenu afin de mettre en place une solution adaptée à la situation de l'élève.
- Pour les stages CAP et Bac Pro : avec accord du chef d'établissement, il est possible de reporter les semaines qui n'auront pas été effectuées soit à la fin de l'année scolaire en cours soit l'année suivante. Pour les élèves qui sont dans l'année de l'obtention de leur diplôme, pour lesquels le report de stage n'est pas envisageable, des mesures pourront être prises prochainement au niveau du rectorat notamment pour réduire la période de stages obligatoires.

+ Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail est une forme particulière d'organisation du travail qui permet à un salarié d'effectuer les missions qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'employeur en dehors de ces locaux, par le biais des technologies de l'information et de la communication (ordinateurs portables, téléphones portables, système de visioconférence...).

+ Comment mettre en place le télétravail ?

Le télétravail peut être mis en place par un simple accord entre l'employeur et le salarié. L'accord est formalisé par tout moyen. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de formalisme particulier à respecter. L'accord peut être oral, écrit, par le biais d'un courrier, d'un courriel...

Pour des questions de preuve, il est tout de même conseillé de recueillir cet accord par écrit. Une clause dans le contrat, un avenant au contrat de travail, un courrier remis en main propre contre décharge, une lettre recommandée avec accusé de réception ou un courriel avec accusé de réception et accusé de lecture.



+ Est-il possible pour un employeur de l'imposer à ses salariés ?

En cas de circonstances exceptionnelles^[1], notamment menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un « aménagement rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ».

Dans la conjoncture actuelle, l'employeur peut donc décider unilatéralement de placer ses salariés en télétravail, dans la mesure où ce procédé est compatible avec les activités exercées.

[1] Article L. 1222-11 du Code du Travail

+ Quid si je dois m'occuper de mon enfant, dont l'école est fermée ?

Le télétravail est un droit garanti par le Code du travail. Le salarié peut donc solliciter son employeur pour en bénéficier.

Il faut l'informer du fait qu'un enfant est à charge et qu'il ne peut pas se rendre à l'école.

Toutefois, le télétravail est un mode d'organisation du travail qui permet à un salarié d'effectuer les missions qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'employeur. Aussi, il s'agit d'un mode d'exécution des prestations de travail. Ainsi, le salarié est placé dans la même situation que s'il avait exercé ses missions dans les locaux de l'entreprise. Par conséquent, le salarié qui garde ses enfants ne peut pas réaliser ses prestations de travail.

Dans ces conditions, il conviendra de mettre en place, pour le salarié, les règles précisées ci-dessus, qui concernent le salarié qui doit garder ses enfants de moins de 16 ans.

+ Comment avoir un suivi du travail effectué en télétravail ?

Il est prévu que l'employeur précise, lors de la mise en place du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ainsi que la détermination des plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Ainsi, l'accord entre l'employeur et le salarié peut préciser ces modalités et permettre un réel suivi pendant toute la durée du télétravail. Il s'agira, par exemple, d'avoir recours aux boîtes mails professionnelles, aux visioconférences pour les réunions, à un point toutes les semaines sur l'avancée des documents...

Les modalités de contrôle du temps de travail vont également permettre à l'employeur de s'assurer que le salarié respecte bien les temps de pause et de repos quotidiens et hebdomadaires. Il ne faut donc pas les négliger.



+ Quelle alternative si mon poste n'est pas compatible avec le télétravail ?

Si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité du salarié, l'employeur doit lui demander de rester à son domicile. Si ce même salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail. L'employeur doit placer le salarié en activité partielle.

+ L'employeur doit-il prendre en charge les frais liés au télétravail ?

Le Code du Travail ne prévoit plus de règles expresses imposant à l'employeur de prendre en charge les coûts liés au télétravail. Toutefois, en cas de télétravail à titre exceptionnel, dans le cadre d'une pandémie, une précision a été apportée dans le cadre d'une procédure de rescrit social[1], notamment pour la prise en charge au titre des frais professionnels d'abonnements Internet de type « box formule illimitée » dont les salariés disposent déjà à titre personnel.

Les dépenses engagées dans le cadre du télétravail peuvent être considérées comme des frais professionnels et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations. En cas de télétravail[2], les frais d'abonnement téléphonique et Internet peuvent être remboursés sur présentation de justificatifs.

[1] Rescrit social du 25 février 2010

[2] Circ. DSS/SDFSS/5B 2003-7 du 7 janvier 2003 modifiée par circ. DSS/SDFSS/5B 2005-376 du 4 août 2005, § III, 3-3-4

En cas de pandémie et de recours au télétravail, si l'employeur est en mesure de justifier de façon certaine du nombre d'heures de connexion consacré à l'exercice de leur activité professionnelle par ses salariés en situation de télétravail, la prise en charge par ses soins du coût de l'abonnement au prorata du temps de connexion lié à l'usage professionnel pourra être exonérée de cotisations sociales quel que soit ce temps professionnel.[1]

Si, au contraire, l'évaluation de l'utilisation professionnelle ne repose que sur une simple déclaration des salariés, elle est retenue en franchise de cotisations dans la limite maximale de 50 % du nombre d'heures d'usage total.

[1]<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/leselements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/les-frais-engages-par-le-salarie.html>

+ Comment le salarié est-il rémunéré durant son temps de télétravail ?

Le salarié qui télétravaille effectue les missions qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'employeur. Ainsi, le salarié est placé dans la même situation que s'il avait exercé ses missions dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, il est rémunéré et son temps de travail est décompté de la même façon.

+ Faut-il mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ?

Il s'agit d'une obligation légale pour l'employeur de faire l'inventaire des risques professionnels auxquels les salariés peuvent être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle. À ce titre, il faut également lister les actions de prévention et les moyens mis en œuvre pour lutter contre ces risques. L'ensemble de ces éléments doit être référencé et condensé dans un document : le Document unique d'évaluation des risques professionnels.

Ce document prend sa source dans le fait que le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail).

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates mises en place par l'employeur (ex : télétravail, réunions via visioconférence, suspension des entraînements, etc.). Toutes ces mesures devront être répercutées vers les entreprises ou travailleurs indépendants intervenant pour le compte de la structure (ex : animations/entraînements confiés à un auto-entrepreneur, etc.). Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques. A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

+ Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires. Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- Équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - Les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - Les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - Un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - Les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

⊕ Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Article L. 4131-1 du Code du Travail :

« 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. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Article L. 4131-3 du Code du Travail :

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Les dispositions des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail précisent les règles relatives à l'exercice du droit de retrait par le salarié. Un salarié peut se retirer d'une 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. Il doit alerter l'employeur de cette situation.

Les dispositions visent deux éléments :

- Une situation de travail ;
- Un motif raisonnable.

Concernant le motif raisonnable, la jurisprudence précise qu'il appartiendra aux juges du fond, dans le cadre de leur pouvoir souverain d'interprétation, de déterminer si un salarié avait un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

A ce titre, le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à une structure, notamment des usagers[1]. Dès lors que l'employeur met en place toutes les procédures imposées par sa fédération, toutes les précautions qu'il juge être nécessaire à la protection de la santé, de la sécurité des salariés ainsi que les recommandations nationales, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer. En cas d'exercice du droit de retrait jugé abusif, l'employeur peut mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire et prendre des sanctions ou une retenue sur salaire[2]. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Concernant le salarié, il a une obligation d'information de son employeur. En effet, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son droit de retrait à une obligation d'alerter son employeur.

Le recours au droit de retrait doit être exceptionnel, uniquement dans le cas où le salarié fait face à un danger grave et très proche et qu'il n'y a pas d'autre moyen d'agir pour échapper au danger, notamment lorsqu'il peut produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée[3]. De même, le danger doit être susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

[1] Circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993

[2] C.Cass, Soc., 23/04/2003, C.Cass, Crim., 25/11/2008

[3] Cir. DRT n°93/15, 25 mars 1993, BO Trav. 93/10

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur, la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.



Site du Gouvernement

<https://www.gouvernement.fr/>



Site du Ministère du Travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/>



RF SOCIAL

<http://rfsocial.grouperf.com/>



EFL

<https://www.evl.fr/>



COSMOS

<http://cosmos.asso.fr/>



DIRECCTE - Unité Départementale de la Marne - ACTIVITÉ PARTIELLE ET CORONAVIRUS : Notice technique Mars 2020

http://www.marne.gouv.fr/content/download/26248/166305/file/AP_Covid19_notice_technique.pdf

Pour toute demande d'assistance sur les démarches liées à l'activité partielle :

Contactez le n°Indigo : 0820 722 111 (0,12 €/min)

Envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr

Pour le Grand Est :

courriel : ge.pole3E@direccte.gouv.fr
ou tél : 03 69 20 99 28

Pour la Bourgogne Franche-Comté :

bfc.continuite-eco@direccte.gouv.fr
ou tél : 03 80 76 29 38





CROS

**BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ**



CROS

GRAND EST

Siège social

**19 rue Pierre de Coubertin
21000 DIJON**



servicejuridique.bfc@franceolympique.com

Siège social

**13 rue Jean Moulin
54510 TOMBLAINE**



davidderains@franceolympique.com