



Par Sandy BASILE, Responsable juridique
Et par Morgan BERTHOLOM, Juriste

s.basile@jpa.asso.fr

Coronavirus et Accueils Collectifs de Mineurs

Depuis le 25 mars 2020 et pour faire face à la crise, le Gouvernement a adopté de nombreuses ordonnances sur le fondement de la [loi n°2020-290 du 23 mars 2020](#) instaurant l'état d'urgence sanitaire sur le territoire national.

Pour tous les contrats commerciaux (non touristiques) qui devaient impérativement être résiliés ou dénoncés au 12 mars, ou à une date postérieure voisine et couverte par l'état d'urgence sanitaire, la résiliation ou la dénonciation sera encore possible dans un délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire (qui est pour l'heure inconnue).

Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020, articles 1 et 5

Principales nouveautés au 1^{er} avril 2020 :

- **Décret n°2020-378 du 31 mars 2020 relatif au paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité afférents aux locaux professionnels – définition des bénéficiaires de l'aide** (repris dans le point 7) ;
- **Arrêté du 31 mars 2020 complétant l'arrêté du 23 mars 2020 prescrivant mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé – télésanté, soins à domicile** (repris dans le point 12) ;
- **Compte-rendu d'interview de Muriel Pénicaud, Ministre du travail, en date du 31 mars 2020, sur l'activité partielle** (repris dans l'introduction).

Activité partielle : Muriel Pénicaud précise que les sommes versées au-delà de l'indemnité pour maintenir le salaire sont exonérées de cotisations

"Nous exonérons de charges sociales et patronales (hors CSG-CRDS) les sommes versées au-delà des 84 % pour les entreprises qui souhaitent maintenir intégralement la rémunération de leurs salariés" placés en activité partielle, précise Muriel Pénicaud sur Twitter, après un entretien à BFM Business, mardi 31 mars 2020.

Pour permettre aux entreprises de traverser la crise économique liée à l'épidémie de coronavirus en préservant l'emploi de leurs salariés, le gouvernement a très largement assoupli les modalités d'accès au dispositif d'activité partielle. Un décret du 25 mars 2020 modifie les modalités de calcul de l'allocation compensatrice, et une ordonnance du 27 mars 2020 élargit le périmètre des bénéficiaires et revoit certaines modalités d'indemnisation des salariés (repris dans le point 4).

L'indemnité versée par l'employeur à ses salariés placés en activité partielle est un revenu de remplacement. À ce titre, elle n'est *"pas assujettie aux cotisations et contributions de sécurité sociale"*, mais *"soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 %"*, précise l'Urssaf sur son site internet.

Mais *"il y a des entreprises qui souhaiteraient payer les 16 % supplémentaires"* afin de maintenir le revenu de leurs salariés, relève Muriel Pénicaud, la ministre du Travail, sur BFM Business, mardi 31 mars 2020. Les sommes versées à ce titre sont soumises au même régime social, précise encore l'Urssaf, que ce complément soit versé "en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale".

Attention, en revanche, *"les éléments de salaire qui rémunèrent une période d'activité restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité"*.

Informations du CNEA et du Synofdes : « extraits »

Tous les secteurs couverts par le CNEA et le Synofdes sont impactés directement par la crise, le tourisme social en tout premier lieu mais les champs de l'animation et du sport sont presque à l'arrêt (...) et les organismes de formation sont aussi touchés à la fois de manière financière mais aussi sur leur capacité à adapter leur offre rapidement dans un contexte institutionnel non stabilisé.

La baisse de l'activité va engendrer pour nos secteurs des pertes irrécupérables du fait même de la nature des activités. Si le CNEA et le Synofdes estiment que les dispositions prises par le gouvernement semblent globalement cohérentes, il nous apparaît aussi important de relever ce qui n'est pas adapté au secteur associatif et /ou les manques notables.

Dans le cadre des échanges avec les ministères concernés, le CNEA et le Synofdes ont rappelé que :

- **la plupart des entreprises qui ont demandé à bénéficier de l'activité partielle n'ont encore aucune réponse des DIRECCTEs** : ni codes d'accès, ni habilitation, ni réponse positive ou négative. Donc, outre, que cela laisse, les structures dans l'expectative (...);

- **l'accès aux prêts garantis par l'Etat** : en la matière, les associations se sont vu opposer de nombreux refus. Au prétexte qu'elles ne sont pas des entreprises au regard de la conception de BPI France ou au prétexte que leurs codes APE figurent sur une liste d'exclusions dont nous n'avons pas connaissance.

Le dernier arrêté précisant qu'une entreprise ne peut bénéficier de prêts couverts par la garantie de l'Etat pour un montant total supérieur à 25 % du chiffre d'affaires 2019 constaté, n'est pas fait pour nous rassurer si une définition spécifique de la notion de chiffre d'affaires dérogeant pour partie à la conformité comptable n'est pas retenu pour le secteur associatif.

Celle actuellement négociée en lien avec le haut-commissariat à l'ESS et le secrétariat d'Etat à la vie associative pourrait convenir à condition de réintégrer les dons dans la base : chiffre d'affaires des associations = total des ressources de l'association – (cotisations annuelles + dons + subventions d'équipement + subventions d'équilibre).

Mais encore faut-il que cette définition soit précisément communiquée aux administrations déconcentrées de l'Etat, aux cellules de crise régionales, à la BPI et au réseau bancaire, voire fasse l'objet d'une modification de l'arrêté.

La trésorerie : Il conviendrait de liquider dans les tous prochains jours, les acomptes ou les soldes 2019 de subventions, les paiements des prestations exécutées, les différentes prestations de services servies par les CAF.

Parallèlement, il serait opportun d'appeler les différentes collectivités qui viennent en complément de ces financements d'Etat à faire de même et à maintenir leurs niveaux d'intervention quand les prestations sont exécutées.

Le CNEA et le Synofdes attendent sur ces points les réponses du Gouvernement.

SOMMAIRE

1. Décret n°2020-293 du 23 mars 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 : restrictions de déplacement – attestation déplacement dérogatoire – sanction pour non-respect	5
2. Les obligations de l'employeur et les obligations des salariés dans la démarche de prévention pour éviter et limiter les risques d'exposition au coronavirus	10
3. Ordonnance n°2020-315 du 25 mars 2020 relative aux conditions financières de résolution de certains contrats de voyages touristiques et de séjours en cas de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure.....	12
4. Mesures d'adaptation du dispositif d'activité partielle	14
4.1 Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 (fonctionnement de l'activité partielle)	14
4.2 Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (élargissement du champ des bénéficiaires).....	15
5. Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	17
6. Ordonnance n°2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	21
7. Fonds de solidarité aux associations et entreprises – création, fonctionnement et procédure de demande de subvention	22
8. Ordonnance n°2020-231 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19	25
9. Questions-Réponses de la DJEPVA	26
10. Arrêté du 23 mars 2020 modifié prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires : renouvellement ordonnances – officines pharmacies – paracétamol	30
11. Consignes sanitaires du ministère des Solidarités et de la Santé	31
12. Coronavirus : déclarations d'arrêt de travail simplifiées pour les salariés parents, extension du téléservice aux personnes à risque élevé et télémedecine	31
13. Questions-Réponses du CNEA	33
14. Les principes à mettre en œuvre pour organiser le télétravail	47
15. Numéros utiles.....	48

1. Décret n°2020-293 du 23 mars 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 : restrictions de déplacement – attestation déplacement dérogatoire – sanction pour non-respect

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041746694&dateTexte=20200330>

Ce décret tire les conséquences de la loi du 23 mars 2020 instaurant l'état d'urgence sanitaire sur le territoire national et devient le décret de référence en matière d'interdictions et de restrictions à nos libertés individuelles et collectives.

Les dispositions importantes sont reproduites ci-après.

Article 2

Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance. Les rassemblements, réunions, activités, accueils et déplacements ainsi que l'usage des moyens de transports qui ne sont pas interdits en vertu du présent décret sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures.

Article 3

I. - Jusqu'au 15 avril 2020, tout déplacement de personne hors de son domicile est interdit à l'exception des déplacements pour les motifs suivants en évitant tout regroupement de personnes :

- **1°** Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
- **2°** Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par l'article 8 du présent décret ;
- **3°** Déplacements pour motifs de santé à l'exception des consultations et soins pouvant être assurés à distance et, sauf pour les patients atteints d'une affection de longue durée, de ceux qui peuvent être différés ;
- **4°** Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables et pour la garde d'enfants ;
- **5°** *Déplacements brefs, dans la limite d'une heure quotidienne et dans un rayon maximal d'un kilomètre autour du domicile, liés soit à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective et de toute proximité avec d'autres personnes, soit à la promenade avec les seules personnes regroupées dans un même domicile, soit aux besoins des animaux de compagnie ;*
- **6°** Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;

- **7°** Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- **8°** Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

II. - Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

A noter : l'attestation de déplacement dérogatoire [est téléchargeable](#) ou peut être rédigée sur papier libre.

III. - Le représentant de l'Etat dans le département est habilité à adopter des mesures plus restrictives en matière de trajets et déplacements des personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

ATTENTION : pensez à vous renseigner auprès de la préfecture de votre localité pour connaître les mesures d'interdictions et restrictions locales de déplacement, notamment pour l'accès aux plages, chemins, sentiers, espaces dunaires, forêts et parcs situés sur le littoral, ou accès à l'ensemble des espaces publics artificialisés du littoral (ports, quais, jetées, esplanades, re²mblais, fronts de mer...). De la même manière, renseignez-vous auprès de la mairie de votre commune concernant les éventuels couvre-feux qui auraient pu être pris pour la collectivité.

IV. - Le présent article s'applique à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

ATTENTION ! En cas de non-respect de ces mesures de confinement, la loi du 23 mars 2020 (article L. 3136-1 du Code de la santé publique) prévoit un durcissement des sanctions :

- une simple violation fait encourir une amende forfaitaire (contravention de 4^{ème} classe) de 135 euros (375 euros en cas de paiement hors délai) ;
 - une récidive dans les 15 jours fait encourir une nouvelle amende forfaitaire (contravention de 5^{ème} classe) de 200 euros (450 euros en cas de paiement hors délai)
- **décret n°2020-357 du 28 mars 2020 ;**
- lorsque les faits sont verbalisés à trois reprises dans le délai de 30 jours, ces faits délictueux sont punis d'une peine pouvant atteindre six mois d'emprisonnement et 3.750 euros d'amende.

Article 6

I. - Tout opérateur de transport public collectif routier, guidé ou ferroviaire de voyageurs, ci-après désigné par « l'entreprise », est tenu de mettre en œuvre les dispositions du présent I. L'entreprise procède au nettoyage désinfectant de chaque véhicule ou matériel roulant de transport public au moins une fois par jour. Sauf impossibilité technique avérée, l'entreprise prend toutes dispositions adaptées pour séparer le conducteur des voyageurs d'une distance au moins égale à un mètre et en informer les voyageurs.

Dans les véhicules routiers comportant plusieurs portes, l'entreprise interdit aux voyageurs d'utiliser la porte avant et leur permet de monter et descendre par toute autre porte. Toutefois l'utilisation de la porte avant est autorisée lorsque sont prises les dispositions permettant de séparer le conducteur des voyageurs d'une distance au moins égale à un mètre.

L'entreprise communique aux voyageurs, notamment par un affichage à bord de chaque véhicule ou matériel roulant, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », définies au niveau national, comportant notamment l'obligation pour les voyageurs de se tenir à au moins un mètre des autres voyageurs.

La vente à bord de titres de transport par un agent de l'entreprise est suspendue. L'entreprise informe les voyageurs des moyens par lesquels ils peuvent se procurer un titre de transport.

III. - Sans préjudice de dispositions particulières relatives au transport de malades assis, pour le transport de personnes en taxis ou voitures de transport avec chauffeur, aucun passager ne peut s'asseoir à côté du conducteur. La présence de plusieurs passagers est admise aux places arrières. Le véhicule est en permanence aéré. Les passagers doivent emporter tous leurs déchets. Le conducteur procède au nettoyage désinfectant du véhicule au moins une fois par jour.

Le conducteur est autorisé à refuser l'accès du véhicule à une personne présentant des symptômes d'infection au covid-19.

Article 7

Tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert, est interdit sur le territoire de la République jusqu'au 15 avril 2020.

Les rassemblements, réunions ou activités indispensables à la continuité de la vie de la Nation peuvent être maintenus à titre dérogatoire par le représentant de l'Etat dans le département, par des mesures réglementaires ou individuelles, sauf lorsque les circonstances locales s'y opposent.

Le représentant de l'Etat dans le département est habilité aux mêmes fins à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les rassemblements, réunions ou activités ne relevant pas du premier alinéa lorsque les circonstances locales l'exigent.

Article 8

I. - Les établissements relevant des catégories mentionnées par le règlement pris en application de l'article R. 123-12 du code de la construction et de l'habitation figurant ci-après ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020 :

- au titre de la catégorie L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple sauf pour les salles d'audience des juridictions ;
- au titre de la catégorie M : Magasins de vente et Centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes ;
- au titre de la catégorie N : Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le « room service » des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;
- au titre de la catégorie P : Salles de danse et salles de jeux ;

- au titre de la catégorie S : Bibliothèques, centres de documentation ;
- au titre de la catégorie T : Salles d'expositions ;
- au titre de la catégorie X : Etablissements sportifs couverts ;
- au titre de la catégorie Y : Musées ;
- au titre de la catégorie CTS : Chapiteaux, tentes et structures ;
- au titre de la catégorie PA : Etablissements de plein air ;
- au titre de la catégorie R : Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 9 et 10.

II. - Les établissements relevant du I peuvent toutefois continuer à recevoir du public pour les activités figurant en annexe.

III. - La tenue des marchés, couverts ou non et quel qu'en soit l'objet, est interdite. Toutefois, le représentant de l'Etat dans le département peut, après avis du maire, accorder une autorisation d'ouverture des marchés alimentaires qui répondent à un besoin d'approvisionnement de la population si les conditions de leur organisation ainsi que les contrôles mis en place sont propres à garantir le respect des dispositions de l'article 1er et de l'article 7.

V. - Les établissements mentionnés aux articles L. 322-1 et L. 322-2 du code du sport sont fermés.

VI. - Le représentant de l'Etat dans le département est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les activités qui ne sont pas interdites en vertu du présent article.

ANNEXE

Les activités mentionnées au II de l'article 8 sont les suivantes :

Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles.
Commerce d'équipements automobiles.
Commerce et réparation de motocycles et cycles.
Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles.
Commerce de détail de produits surgelés.
Commerce d'alimentation générale.
Supérettes.
Supermarchés.
Magasins multi-commerces.
Hypermarchés.
Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé.
Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé.
Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé.
Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé.
Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé.
Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé.
Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives.
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé.
Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé.
Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé.
Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé.
Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé.
Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé.
Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé.
Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé.
Commerces de détail d'optique.
Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie.

Commerce de détail alimentaire sur éventaires sous réserve, lorsqu'ils sont installés sur un marché, des dispositions du III de l'article 8.

Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé.

Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a.

Hôtels et hébergement similaires à l'exclusion des villages vacances, maisons familiales et auberges collectives ;

Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier.

Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier.

Location et location-bail de véhicules automobiles.

Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens.

Location et location-bail de machines et équipements agricoles.

Location et location-bail de machines et équipements pour la construction.

Activités des agences de placement de main-d'œuvre.

Activités des agences de travail temporaire.

Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques.

Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication.

Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques.

Réparation d'équipements de communication.

Blanchisserie-teinturerie.

Blanchisserie-teinturerie de gros.

Blanchisserie-teinturerie de détail.

Services funéraires.

Activités financières et d'assurance.

Article 9

I. - Sont suspendus, jusqu'au 15 avril 2020 :

- 1° L'accueil des usagers des structures mentionnées aux articles L. 214-1, L. 227-4 et, lorsque des agréments ont été délivrés pour l'accueil de plus de 10 enfants, L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des structures attachées à des établissements de santé et de celles mentionnées au 4° de l'article R. 2324-17 du code de la santé publique ;
- 2° L'accueil des usagers des établissements d'enseignement scolaire relevant du livre IV du code de l'éducation, à l'exception de ceux de son titre V, ainsi que l'accueil des usagers des services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés ;
- 3° L'accueil des usagers des activités de formation des établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux livres IV et VII du même code.

II. - Toutefois, un accueil est assuré par les établissements et services mentionnés aux 1° et 2° du I, dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus, pour les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

Les prestations d'hébergement mentionnées au 2° du I sont en outre maintenues pour les usagers qui sont dans l'incapacité de rejoindre leur domicile. La tenue des concours et examens nationaux de l'enseignement public et privé et des épreuves concourant au recrutement, à l'avancement et à la promotion des fonctionnaires et magistrats est suspendue dans les établissements relevant du I ainsi qu'en tout autre lieu. Ils peuvent être tenus à distance lorsque la nature des épreuves et les conditions de leur organisation le permettent.

III. - Le présent article est applicable au territoire métropolitain de la République.

Article 12-1

Le représentant de l'Etat dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition nécessaire de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé.

Lorsqu'une telle mesure est nécessaire pour répondre aux besoins d'hébergement ou d'entreposage résultant de la crise sanitaire, le représentant de l'Etat dans le département est habilité à procéder à la réquisition des établissements mentionnés par le règlement pris en application de l'article R.123-12 du code de la construction et de l'habitation, à l'exception de ceux relevant des catégories suivantes :

- « - M : Magasins de vente et centres commerciaux ;
- « - N : Restaurants et débits de boissons ;
- « - V : Etablissements de cultes ;
- « - EF : Etablissements flottants ;
- « - REF : Refuges de montagne ».

A noter : N'étant pas exclus par le texte, les établissements utilisés pour les accueils collectifs de mineurs, de type « R », pourront être réquisitionnés par l'autorité préfectorale pour répondre aux besoins d'hébergement ou d'entreposage résultant de la crise sanitaire.

2. Les obligations de l'employeur et les obligations des salariés dans la démarche de prévention pour éviter et limiter les risques d'exposition au coronavirus

Dispositions du Code du travail : art. L. 4121-1 et suivants

Naturellement, l'employeur ne peut garantir l'absence de toute exposition des personnels au risque du « coronavirus ».

Il doit en revanche tout mettre en œuvre pour éviter le plus possible l'exposition à ce risque, et de les évaluer régulièrement, en prenant en compte notamment des recommandations du Gouvernement afin de protéger les personnels.

D'une manière générale, l'employeur met en œuvre la démarche de prévention suivante :

- **Eviter les risques d'exposition :** par la fermeture des locaux pour toutes les structures dont l'activité, même si elle est importante, n'est pas considérée comme « essentielle ». L'employeur peut dans ce cadre mettre en place un télétravail pour toutes les fois où c'est possible ;
- **Procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail,** surtout lorsque les locaux de travail ne sont pas fermés et lorsque des salariés qui, par la nature du travail à effectuer, sont amenés à se déplacer ou à se rendre dans les locaux ;

- **Associer les représentants du personnel** à ce travail, s'ils existent dans la structure ; **solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail**, dont la mission est de préconiser et de conseiller l'employeur sur toute information utile sur les mesures de protection efficaces et sur l'adoption des « gestes barrières » ;
- **Contacteur, en cas de besoin les services de prévention des CARSAT** (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) et des **CGSS** (caisses générales de sécurité sociale pour les DOM) ;
- **Déterminer et appliquer, en fonction de cette évaluation**, les mesures de prévention les plus efficaces et les plus pertinentes ;
- **Combattre les risques à la source** en adoptant tous les gestes barrières et les mesures d'hygiène qu'impliquent les risques d'exposition. Le strict respect des consignes des pouvoirs publics permet à l'employeur de respecter son obligation de sécurité et de préservation de la santé de son personnel ;
- **Adapter le travail**, en permettant aux salariés de télé-travailler, chaque fois que c'est possible au regard de la nature du poste de travail ou des situations de travail ; Pour les postes non éligibles au télétravail et pour lesquels le maintien de l'activité est jugé indispensable, les règles de distanciation sont mises en place :
 - organiser le maintien de l'activité en limitant le nombre de personnes présentes simultanément sur le lieu de travail ou dans un même local (horaires décalés...) ;
 - éviter les réunions et les rassemblements de personnes dans des espaces réduits ;
 - privilégier les bureaux individuels en répartissant les salariés présents ;
 - favoriser la communication par courrier électronique, téléphone, audioconférence ou visioconférence ;
 - veiller à l'approvisionnement des postes de lavage des mains en savon et en papier à usage unique de préférence mettre à la disposition du personnel des solutions hydroalcooliques ;
 - limiter ou même interdire l'accès aux espaces de convivialité et autres lieux de pauses collectives.
- **Etablir des procédures pour l'accès des visiteurs et des clients :**
 - limiter le nombre de visiteurs ou clients et organiser les files d'attente ;
 - afficher des consignes générales d'hygiène ;
 - mettre à disposition des solutions hydroalcooliques dans la mesure du possible à l'entrée des bâtiments recevant du public ;
 - mettre en place une distance de sécurité, voire des dispositifs spécifiques (interphone écrans...) pour les postes particulièrement exposés au public ;
 - enlever les revues et les documents des aires d'attente ou des salles communes.
- **Donner les instructions appropriées aux travailleurs**, en rappelant tout ce qui a dit plus haut et particulièrement pour faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.
- **Rappeler que chaque salarié est acteur de sa propre protection**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités. Compte tenu du risque de contamination, il lui

incombe, d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple les gestes barrières, celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

- **Veiller à actualiser les mesures de protection** en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics.

A noter : si un salarié est contaminé par le coronavirus, et que l'infection est prise en charge au titre d'un accident du travail par la Sécurité sociale, cette prise en charge n'est pas une mise en jeu de la responsabilité de l'employeur. Ce dernier est susceptible de voir sa responsabilité engagée uniquement s'il n'a mis aucune démarche de prévention ou qu'il avait conscience du danger auquel était exposé un salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Dans le contexte actuel d'une telle crise, les dispositions nécessaires et suffisantes sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.

3. Ordonnance n°2020-315 du 25 mars 2020 relative aux conditions financières de résolution de certains contrats de voyages touristiques et de séjours en cas de circonstances exceptionnelles et inévitables ou de force majeure

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755833&dateTexte=&categorieLien=id>

Note du Gouvernement : « La présente ordonnance modifie les obligations des professionnels pour leur permettre de proposer à leurs clients, pour une période strictement déterminée et limitée dans le temps, un remboursement sous la forme d'une proposition de prestation identique ou équivalente, ou par le biais d'un avoir valable sur une longue période, de dix-huit mois, dans le but d'équilibrer le soutien aux entreprises du secteur en cette période de crise avec le respect du droit des consommateurs. Cette modalité de remboursement permet en effet de sauvegarder la trésorerie des opérateurs. »

Le Gouvernement précise explicitement au 3° de l'article 1 que ces dispositions s'appliquent aux prestations vendues par les associations organisant des accueils collectifs de mineurs.

Article 1 (unique)

I. - Le présent article est applicable à la résolution, lorsqu'elle est notifiée entre le 1er mars 2020 et une date antérieure au 15 septembre 2020 inclus :

- 1° Des contrats de vente de voyages et de séjours mentionnés au II et au 2° du III de l'article L. 211-14 du code de tourisme vendus par un organisateur ou un détaillant ;
- 2° Des contrats, autres que ceux mentionnés au 1° ci-dessus, portant sur les services, mentionnés au 2°, au 3° et au 4° du I de l'article L. 211-2 du même code, vendus par des personnes physiques ou morales produisant elles-mêmes ces services ;

- 3° Des contrats, autres que ceux mentionnés au 1° ci-dessus, portant sur les services, mentionnés au 2° et au 4° du I du même article L. 211-2, vendus par les associations produisant elles-mêmes ces services, notamment celles organisant sur le territoire national des accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif mentionnés à l'article L. 227-4 du code de l'action sociale et des familles.

II. - Par dérogation aux dispositions de la dernière phrase du II de l'article L. 211-14 du code du tourisme et de la première phrase du III du même article, lorsqu'un contrat mentionné au 1° du I du présent article fait l'objet d'une résolution, l'organisateur ou le détaillant peut proposer, à la place du remboursement de l'intégralité des paiements effectués, un avoir que le client pourra utiliser dans les conditions prévues par les dispositions des III à VI du présent article.

De même, par dérogation aux dispositions du troisième alinéa de l'article 1229 du code civil, lorsqu'un contrat mentionné au 2° ou au 3° du I du présent article fait l'objet d'une résolution en application du second alinéa de l'article 1218 du même code, les personnes physiques ou morales mentionnées à ces 2° et 3° peuvent proposer, à la place du remboursement de l'intégralité des paiements effectués, un avoir que le client pourra utiliser dans les mêmes conditions.

III. - Le montant de l'avoir prévu au II du présent article est égal à celui de l'intégralité des paiements effectués au titre du contrat résolu mentionné au I de cet article. Lorsque cet avoir est proposé, le client ne peut solliciter le remboursement de ces paiements, sous réserve, au terme de la période de validité de l'avoir prévue au V du présent article, des dispositions du VII de cet article.

La personne proposant, en application du II du présent article, un avoir, en informe le client sur un support durable au plus tard trente jours après la résolution du contrat, ou, si le contrat a été résolu avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance, au plus tard trente jours après cette date d'entrée en vigueur. Cette information précise le montant de l'avoir, ainsi que les conditions de délai et de durée de validité prévues au V du présent article.

Les dispositions de l'article L. 211-18 du code du tourisme sont applicables à l'avoir proposé à la suite de la résolution d'un contrat mentionné au 1° du I du présent article ainsi que, sous réserve qu'il s'agisse également d'un contrat mentionné à ce 1°, au contrat relatif à la prestation pour laquelle cet avoir est utilisé.

IV. - Les personnes qui ont conclu les contrats mentionnés au I du présent article doivent proposer, afin que leur client puisse utiliser l'avoir mentionné au II de cet article, une nouvelle prestation qui fait l'objet d'un contrat répondant aux conditions suivantes :

- ❖ 1° La prestation est identique ou équivalente à la prestation prévue par le contrat résolu mentionné à ce I ;
- ❖ 2° Son prix n'est pas supérieur à celui de la prestation prévue par ce contrat résolu mentionné au même I, le voyageur n'étant tenu, le cas échéant, qu'au paiement correspondant au solde du prix de ce contrat ;
- ❖ 3° Elle ne donne lieu à aucune majoration tarifaire autre que celles que, le cas échéant, le contrat résolu prévoyait.

V. - La proposition mentionnée au IV du présent article est formulée au plus tard dans un délai de trois mois à compter de la notification de la résolution mentionnée au I de cet article. Elle est valable pendant une durée de dix-huit mois.

VI. - Lorsque les personnes mentionnées au IV du présent article proposent au client qui le leur demande une prestation dont le prix est différent de celui de la prestation prévue par le contrat résolu mentionné au I de cet article, le prix à acquitter au titre de cette nouvelle prestation tient compte de l'avoir mentionné au II du présent article.

VII. - A défaut de la conclusion du contrat relatif à la nouvelle prestation prévue au IV du présent article avant le terme de la période de validité mentionnée au V de cet article, les personnes mentionnées à ce IV procèdent au remboursement de l'intégralité des paiements effectués au titre du contrat résolu, auquel elles sont tenues en application des dispositions de la dernière phrase du II de l'article L. 211-14 du code du tourisme et de la première phrase du III du même article ou des dispositions du code civil mentionnées au second alinéa du II du présent article. Elles procèdent, le cas échéant, au remboursement d'un montant égal au solde de l'avoir qui n'a pas été utilisé par le client.

4. Mesures d'adaptation du dispositif d'activité partielle

Pour faire face à la crise causée par l'épidémie de covid-19, le Gouvernement a pris plusieurs mesures portant adaptation du dispositif d'activité partielle :

- un décret modifiant le fonctionnement du dispositif d'activité partielle ;
- une ordonnance en modifiant le champ d'application, pour en accorder le bénéfice à un plus grand nombre.

4.1 Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 (fonctionnement de l'activité partielle)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&categorieLien=id>

Modification du mode de calcul

Ce texte modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, afin de permettre de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire et de ses conséquences et éviter les risques de licenciement.

L'allocation compensatrice versée aux employeurs en cas d'activité partielle n'est plus forfaitaire mais est désormais proportionnelle. En pratique, ce taux horaire est égal, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros, soit l'actuel Smic horaire net, sauf pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

En d'autres termes, si l'employeur est tenu de continuer à verser à ses salariés un minimum de 70% de leur rémunération brute, son reste à charge sera nul pour toutes les rémunérations inférieures à 4,5 Smic.

Champ d'application du texte

Les dispositions de ce décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'ASP, à compter du 26 mars 2020, au titre du placement en position d'activité

partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020. Le décret ouvre le dispositif d'activité partielle aux salariés au forfait heure ou au forfait jours qui voient leur temps de travail habituellement pratiqué réduit, au même titre que ceux dont l'établissement a été complètement fermé.

Assouplissement des demandes préalables

Le texte assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de deux mois pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration. L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable par le préfet est ramené de 15 à 2 jours. Cela signifie qu'en l'absence de décision dans ce délai, la demande de l'entreprise est acceptée. L'une des nouveautés du décret réside dans le fait que l'autorisation peut désormais être accordée pour une durée maximum de 12 mois, au lieu de six jusqu'à a lors (cette autorisation peut toujours être renouvelée).

Information des salariés

Le décret revoit les modalités d'information des salariés en activité partielle. Jusqu'ici, c'était à la seule ASP de fournir un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de l'activité, que l'employeur devait remettre à chaque salarié concerné. À l'avenir, ces informations devront figurer directement dans le bulletin de salaire ; un délai de douze mois à compter de ce 26 mars 2020 est accordé pour laisser le temps aux entreprises de s'adapter. S'il y a défaillance de l'entreprise, l'ASP continue à être chargée de verser directement l'indemnité aux salariés ; dans ce cas, l'Agence doit leur remettre un document comportant les informations susnommées.

4.2 Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (élargissement du champ des bénéficiaires)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506&dateTexte=&categorieLien=id>

Cette ordonnance a été prise le fondement de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 instaurant l'état d'urgence sanitaire sur le territoire national.

L'ordonnance :

- **élargit le périmètre d'éligibilité pour intégrer des salariés qui n'y avaient pas droit jusqu'alors ;**
- **adapte certaines modalités d'indemnisation des salariés ;**
- **revoit les modalités d'accord pour placer un salarié protégé en activité partielle.**

Un décret précisera la durée d'application de l'ordonnance qui ne pourra pas être applicable au-delà du 31 décembre 2020.

Régimes d'équivalence

L'article 1er adapte l'indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence. Il prévoit ainsi l'indemnisation des heures d'équivalence en ces circonstances exceptionnelles, compte tenu de l'impact très significatif de la situation sanitaire et de ces conséquences liées sur l'activité de ces secteurs.

Entreprises publiques s'assurant elles-mêmes contre le risque chômage

L'article 2 ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage. Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret.

Salariés à temps partiel

L'article 3 permet également aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail, sous certaines conditions.

Apprentis et salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

L'article 4 permet aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.

Salariés en formation

L'article 5 prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.

Salariés protégés

L'article 6 définit que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Salariés employés à domicile et assistants maternels

L'article 7 permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle. En outre, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, il simplifie pour ces salariés notamment les modalités de calcul de la contribution sociale généralisée, de manière exceptionnelle et temporaire, qui aujourd'hui dépendent du revenu fiscal de référence des intéressés et du niveau de leurs indemnités par rapport au salaire minimum de croissance.

Dans [un communiqué](#), le Gouvernement a entendu expliciter l'application du dispositif d'activité partielle aux assistants maternels et gardes d'enfants à domicile.

Salariés au forfait ou non soumis à la durée légale du travail

L'article 8 précise les conditions d'application du dispositif d'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, ainsi qu'à ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures.

Entreprises étrangères

L'article 9 ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. L'affiliation de ces entreprises au régime français ou à celui de leur pays d'établissement pouvant être défini dans des conventions bilatérales, le bénéfice de ce dispositif est donc réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.

Salariés de remontées mécaniques SPIC

L'article 10 ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, qui leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne.

Calcul de la CSG

L'article 11 procède, pour l'ensemble des autres salariés, à des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée similaires à celles prévues pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

A noter : l'indemnité versée par l'employeur à ses salariés placés en activité partielle est un revenu de remplacement. À ce titre, elle n'est "pas assujettie aux cotisations et contributions de sécurité sociale", mais "soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 %", précise l'Urssaf sur son site internet.

5. Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940&dateTexte=&categorieLien=id>

Synthèse des mesures par le Gouvernement : « Afin de répondre aux difficultés que l'entreprise ou l'établissement rencontre en cas de circonstances exceptionnelles, **l'article 2 permet à l'employeur d'imposer ou de modifier sous préavis d'un jour franc, les journées de repos** acquises par le salarié au titre des jours de réduction du temps de travail attribués au titre d'un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en vertu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 dans l'entreprise ou dans l'établissement, ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Dans le même objectif, **l'article 3 permet à l'employeur d'imposer ou de modifier, sous préavis d'un jour franc, les journées ou les demi-journées de repos** acquises par le salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année.

Et **l'article 4 permet à l'employeur d'imposer la prise de jours déposés sur le compte épargne-temps**, sous certaines conditions.

*L'article 5 en précise les limites : **le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise** ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 du texte **ne peut être supérieur à dix.***

L'article 6 permet, de manière temporaire et exceptionnelle, aux entreprises des secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation, de déroger aux règles d'ordre public en matière de durée quotidienne maximale de travail, de durée quotidienne maximale accomplie par un travailleur de nuit, de durée du repos quotidien, de durée hebdomadaire maximale absolue et moyenne, de durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit. Des limites spécifiques sont également prévues afin de permettre aux entreprises régies par le code rural et de la pêche maritime de bénéficier du même mécanisme. Le principe du repos hebdomadaire demeure, lui, inchangé.

Les secteurs concernés, ainsi que les dérogations admises dans le respect des limites posées par cet article, seront précisés par décret.

Tout employeur faisant usage d'au moins une des dérogations admises devra en informer sans délai le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'article 7 introduit quant à lui des dérogations au repos dominical à des entreprises relevant de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique, qui seront déterminés par décret, ainsi qu'aux entreprises qui assurent à celles-ci des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale. »

Article 1

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, par dérogation aux sections 2 et 3 du chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 2

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du

20 août 2008 susvisée ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- 1° Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- 2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 3

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à la section 5 du chapitre 1er du titre II du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment son article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :

- 1° Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- 2° Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 4

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation au titre V du livre 1er de la troisième partie du code du travail, notamment ses articles L. 3151-3 et L. 3152-2, et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Article 5

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance ne peut être supérieur à dix.

Article 6

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret et, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables :

- 1° La durée quotidienne maximale de travail fixée à l'article L. 3121-18 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures ;
- 2° La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit fixée à l'article L. 3122-6 du code du travail peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;
- 3° La durée du repos quotidien fixée à l'article L. 3131-1 du code du travail peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- 4° La durée hebdomadaire maximale fixée à l'article L. 3121-20 du code du travail peut être portée jusqu'à soixante heures ;
- 5° La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3121-22 du code du travail ou sur une période de douze mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole, peut être portée jusqu'à quarante-huit heures ;
- 6° La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives fixée à l'article L. 3122-7 du code du travail peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

Pour chacun des secteurs d'activité mentionnés au premier alinéa, un décret précise, dans le respect de l'objectif de protection de la santé des travailleurs, les catégories de dérogations admises parmi celles mentionnées aux 1° à 6° du présent article et, dans le respect des limites prévues par ces mêmes dispositions, la durée maximale de travail ou la durée minimale de repos qui peut être fixée par l'employeur.

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3132-12 du code du travail, les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret, peuvent déroger à la règle du repos dominical fixée à l'article L. 3132-3 du même code en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées au premier alinéa des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.

Les dispositions du présent article s'appliquent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin par dérogation aux dispositions des articles L. 3134-2 à L. 3134-12 du code du travail.

Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

6. Ordonnance n°2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755748&dateTexte=&categorieLien=id>

Article 1

I. - Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles, et sous réserve du respect de conditions de sécurité suffisantes, l'assistant maternel est autorisé à accueillir en cette qualité jusqu'à six enfants simultanément. Ce nombre est toutefois diminué du nombre d'enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile. Le nombre de mineurs de tous âges placés sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel présents simultanément à son domicile ne peut excéder huit.

L'assistant maternel qui, en application du premier alinéa, accueille simultanément un nombre d'enfants supérieur au nombre précisé par son agrément en informe sous 48 heures le président du conseil départemental en indiquant le nombre de mineurs qu'il accueille en qualité d'assistant maternel, les noms, adresses et numéros de téléphone de leurs représentants légaux ainsi que le nombre et l'âge des autres mineurs présents à son domicile qui sont placés sous sa responsabilité exclusive.

II. - Les dispositions du I sont applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la famille et, au plus tard, jusqu'au 31 juillet 2020.

Note du Gouvernement : « La disposition proposée vise à renforcer la capacité individuelle d'accueil des assistants maternels afin de maintenir à un haut niveau leur capacité globale à contribuer à l'accueil des enfants de professionnels prioritaires et indispensables à la vie des Français. Pour la durée de la crise sanitaire, elle généralise la possibilité prévue à l'article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles (CASF) d'accueillir simultanément jusqu'à six enfants, ce qui n'est aujourd'hui possible que pour les assistants maternels ayant un agrément pour la garde de quatre enfants. Elle substitue également une obligation de déclaration à l'obligation d'autorisation préalable du président du conseil départemental, permettant ainsi de faire face à l'urgence tout en permettant aux services de centres de protection maternelle et infantile (PMI) de connaître les professionnels concernés et de leur offrir un accompagnement renforcé. Cette augmentation de la capacité d'accueil individuelle peut par exemple permettre aux professionnels qui le souhaitent de continuer à accueillir des enfants en plus de leurs propres enfants mais également d'accueillir des fratries d'enfants de professionnels prioritaires afin de simplifier la vie de ces derniers. »

Article 2

A compter du lendemain de la publication de la présente ordonnance et jusqu'au 31 décembre 2020, les établissements et services mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique qui assurent l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 communiquent leurs disponibilités d'accueil sur un site internet mis à disposition par la Caisse nationale des allocations familiales. Ce site internet offre aux assistants maternels la possibilité de renseigner à cette même fin leurs nom, coordonnées et disponibilités.

7. Fonds de solidarité aux associations et entreprises – création, fonctionnement et procédure de demande de subvention

[L'ordonnance n°2020-317 du 25 mars 2020](#) prévoit la création, pour 3 mois, d'un fonds de solidarité pour aider les entreprises exerçant une activité particulièrement touchée par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du virus Covid-19. Le délai de 3 mois peut être prorogé par décret pour une durée maximale de six mois.

Ce fonds de solidarité est financé par l'Etat, à hauteur de 750 M€.

Les régions se sont également engagées à participer à ce fonds par contribution volontaire de 250 M€.

IMPORTANT : pour aider les personnes morales dans leurs démarches, le Ministère de l'Economie et des Finances a publié [un document « Le fonds de solidarité – Quelles démarches pour quelles entreprises »](#).

→ Par le décret n°2020-371 du 31 mars 2020, le Gouvernement a précisé les modalités de fonctionnement du fonds de solidarité

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041768315&dateTexte=&categorieLien=id>

Personnes pouvant prétendre à une aide du fonds de solidarité (article 2)

Ce fonds, financé notamment par l'Etat, les régions et les collectivités d'outre-mer, bénéficie aux personnes physiques (travailleurs indépendants, artistes-auteurs, etc.) et aux personnes morales de droit privé (sociétés, associations, etc.) exerçant une activité économique et remplissant les conditions suivantes :

- l'activité a débuté avant le 1^{er} février 2020 ;
- aucune déclaration de cessation de paiement n'a été déposée au 1^{er} mars 2020 ;
- l'effectif est inférieur ou égal à dix salariés ;
- le chiffre d'affaires lors du dernier exercice clos est inférieur à 1 million d'euros ou, si pas d'exercice clos, inférieur à 83.333 euros ;

- le bénéfice imposable augmenté le cas échéant des sommes versées au dirigeant du dernier exercice clos est inférieur à 60.000 euros ;
- l'entreprise ou l'association a fait soit l'objet d'une interdiction administrative d'accueil du public entre le 1^{er} et le 31 mars 2020, soit elle a subi une perte de chiffre d'affaire supérieure à 70 % pendant cette période par rapport à l'année précédente ;
- les personnes physiques ou, pour les personnes morales, leur dirigeant, ne sont pas titulaires au 1^{er} mars 2020, d'un contrat de travail à temps complet ou d'une pension de vieillesse et n'ont pas bénéficié, au cours de la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020, d'indemnités journalières de sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 euros ;

A noter : ces personnes sont exclues du dispositif. Ces personnes percevront, sur demande, une aide forfaitaire de 1.500 euros ou inférieure (si égale à leur perte de chiffre d'affaire). La demande d'aide devra être réalisée par voie dématérialisée, au plus le 30 avril 2020.

- Elles ne sont pas contrôlées par une société commerciale ou, le cas échéant, les chiffres d'affaire est inférieur à 1 million d'euros et le bénéfice imposable inférieur à 60.000 euros .

Montant de l'aide allouée (article 3)

- **Les entreprises ou associations éligibles selon les critères listés ci-dessus perçoivent une subvention d'un montant forfaitaire de 1.500 euros.**

Les entreprises ou associations ayant subi une perte inférieure à 1.500 euros percevront une subvention à hauteur de leur perte.

La perte est définie comme la différence entre le chiffre d'affaire durant la période comprise entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mars 2020 et le chiffre d'affaires durant la même période de l'année précédente (des dispositions différentes s'appliquent pour les exercices postérieurs au 1^{er} mars 2019 ou pour les personnes physiques ayant bénéficié d'un arrêt maladie ou congé maternité).

La demande d'aide est réalisée par voie dématérialisée, au plus tard le 30 avril 2020, et accompagnée des justificatifs suivants :

- une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions prévues par le présent décret, l'exactitude des informations déclarées ainsi que la régularité de sa situation fiscale et sociale au 1^{er} mars 2020 ;
- une estimation du montant de la perte de chiffre d'affaires ;
- les coordonnées bancaires de l'entreprise.

A noter : Les personnes physiques et morales éligibles à une aide du fonds de solidarité peuvent prétendre au bénéfice des dispositions de [l'ordonnance n°2020-316 du 25 mars 2020 relative au paiement des loyers et charges des locaux professionnels](#). Peuvent également y prétendre les personnes morales qui ont déposé une déclaration de cessation des paiements ou qui font l'objet d'une procédure collective.

Pour en bénéficier, ces personnes doivent produire une déclaration sur l'honneur attestant du respect des conditions exigées et de l'exactitude des informations déclarées. Elles présentent, en outre, l'accusé-réception du dépôt de leur demande d'éligibilité au fonds de solidarité ou, lorsqu'elles ont déposé une déclaration de cessation de paiements ou font l'objet d'une procédure collective, une copie de ladite déclaration ou du jugement d'ouverture de la procédure.

[Décret n°2020-378 du 31 mars 2020 relatif au paiement des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité afférents aux locaux professionnels](#)

- **Pour les associations et entreprises éligibles à la subvention soumise aux conditions listées ci-dessus, une aide complémentaire d'un montant forfaitaire de 2.000 euros pourra être allouée lorsque :**
- elles emploient, au 1^{er} mars 2020, au moins un salarié en CDI ;
 - elles se trouvent dans l'impossibilité de régler leurs dettes exigibles dans les 30 jours suivants ;
 - leur demande d'un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable faite depuis le 1^{er} mars auprès d'une banque a été refusée ou est restée sans réponse depuis au moins 10 jours.

La demande concernant cette seconde subvention devra être accompagnée des justificatifs suivants :

- une déclaration sur l'honneur de satisfaire aux conditions prévues et garantissant l'exactitude des informations déclarées ;
- une description succincte de sa situation, accompagnée d'un plan de trésorerie à 30 jours, démontrant le risque de cessation des paiements ;
- le montant du prêt refusé, le nom de la banque concernée et les coordonnées de l'interlocuteur bancaire.

8. Ordonnance n°2020-231 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19

Ordonnance disponible à cette adresse :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755899&dateTexte=&categorieLien=id>

Article 1

Nonobstant toute disposition législative ou réglementaire contraire, la présente ordonnance est, pendant la période prévue à l'article 11, applicable aux personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé, et notamment :

- 1° Les sociétés civiles et commerciales ;
- 2° Les masses de porteurs de valeurs mobilières ou de titres financiers ;
- 3° Les groupements d'intérêt économique et les groupements européens d'intérêt économique ;
- 4° Les coopératives ;
- 5° Les mutuelles, unions de mutuelles et fédérations de mutuelles ;
- 6° Les sociétés d'assurance mutuelle et sociétés de groupe d'assurance mutuelle ;
- 7° Les instituts de prévoyance et sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- 8° Les caisses de crédit municipal et caisses de crédit agricole mutuel ;
- 9° Les fonds de dotation ;
- 10° Les associations et les fondations.

Synthèse : au-delà de leur diversité et de leur variété, les différents organes de ces différents groupements sont confrontés aux mêmes difficultés dans le contexte actuel, à savoir la difficulté - si ce n'est l'impossibilité - de se réunir en raison des mesures prises pour lutter contre la propagation du covid-19. L'ordonnance prévoit donc des mesures exceptionnelles et temporaires, **applicables à toutes réunions ayant lieu ou ayant eu lieu entre le 12 mars et le 31 juillet 2020.**

Les dispositions de [l'ordonnance](#) distinguent :

- ❖ **les assemblées :**
 - modalités de convocation et d'information (articles 2 et 3) ;
 - modalités de participation et de délibération des assemblées (articles 4, 5, 6 et 7) ;
- ❖ **les organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction :**
 - recours à la visioconférence (article 8) ;
 - assouplissement du recours à la consultation écrite des organes collégiaux d'administration (article 9).

9. Questions-Réponses de la DJEPVA

Date de publication le 29 mars 2020

1. Les accueils collectifs peuvent-ils encore recevoir des mineurs ?

Non. Le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire tel que complété par le décret n°2020-344 du 27 mars 2020 précise que les ACM sont suspendus jusqu'au 15 avril 2020.

Cette mesure s'applique à toutes les catégories d'accueils mentionnées à l'article R.227-1 du code de l'action sociale et des familles (accueils avec et sans hébergement et accueils de scoutisme) et quel que soit le nombre de mineurs accueillis. Une exception est faite pour les accueils qui recevraient les enfants des personnels indispensables à la crise sanitaire (voir pt 2).

2. Peut-on organiser un accueil pour les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire ?

Oui. Les accueils qui recevraient les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire peuvent continuer à fonctionner, quel que soit le nombre de mineurs accueillis, étant précisé que le représentant de l'Etat dans le département est habilité à interdire ou à restreindre l'accueil dans ces structures lorsque les circonstances locales l'exigent.

3. Ces ACM doivent-ils obligatoirement être mis en place ?

Le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse appelle à la mobilisation des organisateurs pour organiser l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

Cette mobilisation concerne également les accueils collectifs de mineurs (ACM) sur les temps périscolaire et extrascolaire grâce aux personnels volontaires, selon les besoins identifiés et les moyens disponibles localement. Il s'agit d'initiatives locales prises sur la base du volontariat.

4. Les organisateurs de ces accueils doivent-ils effectuer de nouvelles déclarations ?

Deux situations doivent être distinguées :

- l'accueil existe déjà, auquel cas les organisateurs n'ont pas à modifier les déclarations déjà effectuées sauf en cas de changement des conditions d'accueils initialement prévues (exemple : nouveau lieu d'accueil, changement des périodes d'accueil, déclaration d'une activité accessoire, etc.) ;
- l'accueil n'existe pas, auquel cas l'organisateur devra le déclarer au titre des ACM s'il remplit les conditions définies à l'article R.227-1 du code de l'action sociale et des familles.

5. Les taux d'encadrement et l'obligation de qualification doivent-ils être respectés ?

Il appartient à l'organisateur d'assurer du respect des taux d'encadrement et des qualifications des encadrants. Cependant, au regard de la gravité de la crise sanitaire et la nécessité d'assurer l'accueil de ces mineurs, il vous est demandé d'utiliser, autant que de besoin, les dérogations prévues à l'arrêté du 13 février 2007 relatif aux seuils mentionnés aux articles R. 227-14, R. 227-17 et R. 227-18 du code de l'action sociale et des familles.

Si malgré la souplesse permise par la réglementation, il ne peut y avoir respect de la réglementation des ACM, cet accueil ne sera pas à déclarer au titre des ACM. Une garderie pourra être organisée par l'organisateur.

6. Quels sont les personnels, indispensables à la gestion de la crise, concernés par cette exception ?

Les personnels concernés sont :

- tout personnel travaillant en établissements de santé publics/privés : hôpitaux, cliniques, SSR, HAD, centres de santé ...
- tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux pour personnes âgées et personnes handicapées : maisons de retraite, EHPAD, USLD, foyers autonomie, IME, MAS,
- FAM, SSIAD ...
- les professionnels de santé et médico-sociaux de ville : médecins, infirmiers, pharmaciens, sages-femmes, aides-soignants, transporteurs sanitaires, biologistes, auxiliaires de vie pour personnes âgées et handicapées...
- les personnels chargés de la gestion de l'épidémie des agences régionales de santé (ARS) des préfectures et ceux affectés à l'équipe nationale de gestion de la crise
- Les personnels affectés aux missions d'aide sociale à l'enfance relevant des conseils départementaux ainsi que des associations et établissements publics concourant à cette politique.

Les services en charge de la protection de l'enfance concernés sont les services d'aide sociale à l'enfance (ASE) et de protection maternelle et infantile (PMI) des conseils départementaux ainsi que les pouponnières ou maisons d'enfants à caractère social (MECS), les services d'assistance éducative en milieu ouvert (AEMO) et les services de prévention spécialisée.

Les professionnels relevant de ces structures éligibles au dispositif sont les suivants : travailleurs sociaux (assistants sociaux, les éducateurs spécialisés et les moniteurs éducateurs), techniciens d'intervention sociale et familiale (TISF), médecins, infirmières puéricultrices, sages-femmes et psychologues. Cette liste est susceptible d'être réévaluée en fonction de l'évolution de la situation.

7. Les accueils destinés à accueillir les enfants des personnes indispensables à la gestion de crise peuvent-ils accueillir plus de 10 mineurs ?

Oui. La limite de 10 mineurs par accueil n'est plus imposée.

8. L'organisateur de l'accueil peut-il fixer des règles d'accueils supplémentaires pour l'accueil des enfants de ces personnels ?

Il appartient à l'organisateur de fixer les conditions d'accueil de ces mineurs eu égard aux règles fixées par le décret du 23 mars 2020, complété par le décret du 27 mars 2020.

9. Les organisateurs doivent-ils modifier les fiches de déclaration de ces accueils ?

Non. Les organisateurs n'ont pas à modifier les déclarations déjà effectuées sauf en cas de changement des conditions d'accueils initialement prévues (exemple : nouveau lieu d'accueil, changement des périodes d'accueil, déclaration d'une activité accessoire, etc.)

10. Ces accueils peuvent-ils fonctionner la nuit et le week-end ?

Les accueils de loisirs extrascolaires peuvent recevoir les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire les samedis et dimanches. La déclaration initiale sera, le cas échéant, modifiée par l'organisateur pour prévoir ces nouvelles périodes d'accueil avec l'ajout du samedi et pour le dimanche, l'ajout d'une période « autres jours ».

S'agissant de l'accueil de ces enfants la nuit, il est également possible, sous certaines conditions, dans le cadre des ACM. En effet, l'accueil ponctuel avec hébergement de ces mineurs peut être organisé dans le cadre d'une activité accessoire à un accueil sans hébergement, qu'il soit périscolaire ou extrascolaire. La durée d'hébergement sera comprise entre une à quatre nuits.

Les organisateurs d'accueils de loisirs et d'accueils périscolaires pourront déclarer autant d'activités accessoires que nécessaires afin d'assurer la continuité de l'accueil de ces mineurs.

11. Quelles sont les consignes sanitaires à appliquer pour ces accueils ?

Les consignes gouvernementales s'appliquent à ces structures.

L'accueil doit notamment être réalisé dans le strict respect des gestes barrières et des recommandations sanitaires, à savoir :

- le nettoyage approfondi des locaux préalablement à l'ouverture de l'établissement,
- la présence de savon en quantité suffisante pour les enfants et de gel hydro-alcoolique ou de savons pour les personnels ;
- privilégier l'organisation des activités par petits groupes de 8 à 10 enfants maximum, y compris lorsqu'elles ont lieu à l'extérieur.

12. Dans le cadre de la mobilisation citoyenne, peut-on faire appel à des bénévoles pour l'encadrement dans les accueils dédiés aux enfants des personnels soignants et médico-sociaux indispensables à la gestion de la crise sanitaire ?

Oui. La mobilisation générale des solidarités face au Covid19 doit permettre de faciliter la mise en place de ces accueils, qu'ils soient organisés dans le cadre du service mis en place par les services de l'Etat ou dans le cadre des accueils collectifs de mineurs. Afin de permettre à tous ceux qui le peuvent et qui le souhaitent de s'engager et de donner de leur temps notamment pour l'encadrement des enfants, le Gouvernement lance la Réserve civique Covid-19 jeuxaider.gouv.fr. Cette plateforme permet aux structures de faire état de leurs besoins afin de les centraliser et d'en assurer la visibilité.

13. Comment s'articulent les ACM et le service d'accueil dédié aux enfants des personnels soignants et médico-sociaux indispensables à la gestion de la crise sanitaire mis en place par les services de l'Etat ?

Ces offres d'accueils sont complémentaires. Le service d'accueil dédié aux enfants des personnels soignants et médico-sociaux indispensables à la gestion de la crise sanitaire, mis en place par les services de l'Etat, a vocation avec l'appui des collectivités territoriales, à les recevoir toute la semaine, y compris les samedis et dimanches, à la fois sur les temps scolaires et périscolaires. Cependant, lorsque les circonstances locales l'exigent, une offre d'accueil complémentaire peut être maintenue notamment dans le cadre des ACM. Il peut s'agir par exemple de proposer une offre d'accueil sur des plages horaires non prises en charge par le service d'accueil précité ou d'assurer un hébergement dans le cadre de nuitées.

14. Les sessions de formation préparant au BAFA et au BAFD en cours ou programmées peuvent-elles avoir lieu ?

Non. Il a été demandé à tous les organismes de formation qui disposent d'une habilitation à compétence nationale ou régionale, de reporter toutes les sessions de formation conduisant à la délivrance des brevets susmentionnés jusqu'à nouvel ordre et d'interrompre les sessions ayant d'ores et déjà débuté.

10. Arrêté du 23 mars 2020 modifié prescrivant les mesures d'organisation et de fonctionnement du système de santé nécessaires : renouvellement ordonnances – officines pharmacies – paracétamol

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041746744&dateTexte=&categorieLien=id>

Article 4 (non intégralement reproduit)

I. - Eu égard à la situation sanitaire, dans le cadre d'un traitement chronique, à titre exceptionnel, lorsque la durée de validité d'une ordonnance renouvelable est expirée et afin d'éviter toute interruption de traitement préjudiciable à la santé du patient, les pharmacies d'officine et les pharmacies mentionnées à l'article L. 5126-1 autorisées à vendre des médicaments au public en application du 1^o de l'article L. 5126-6 peuvent délivrer, dans le cadre de la posologie initialement prévue, un nombre de boîtes par ligne d'ordonnance garantissant la poursuite du traitement.

La délivrance ne peut être assurée pour une période supérieure à un mois. Elle est renouvelable jusqu'au 15 avril 2020.

Le pharmacien en informe le médecin. Il appose sur l'ordonnance le timbre de l'officine et la date de délivrance ainsi que le nombre de boîtes délivrées.

II. - Eu égard à la situation sanitaire et par dérogation à l'article R. 5132-22, les pharmaciens d'officine peuvent renouveler, dans le cadre de la posologie initialement prévue, la délivrance des médicaments contenant des substances à propriétés hypnotiques ou anxiolytiques, à condition que ces médicaments aient été délivrés au patient depuis au moins trois mois consécutifs.

La délivrance ne peut être assurée pour une période supérieure à 28 jours. Elle est renouvelable jusqu'au 15 avril 2020.

Le pharmacien en informe le médecin. Il appose sur l'ordonnance le timbre de l'officine et la date de délivrance ainsi que le nombre de boîtes dispensées.

Les médicaments délivrés en application des dispositions du présent II sont pris en charge par les organismes d'assurance maladie, dans les conditions du droit commun, sous réserve que ces médicaments soient inscrits sur la liste des spécialités remboursables prévue au premier et au deuxième alinéas de l'article L. 162-17 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Dans le cadre d'un traitement chronique, à titre exceptionnel, lorsque la durée de validité d'une ordonnance renouvelable est expirée et afin d'éviter toute interruption de traitement préjudiciable à la santé du patient, le pharmacien d'officine, le prestataire de services ou le distributeur de matériel peut délivrer, jusqu'au 15 avril 2020, dans le cadre de la prescription initialement prévue, un volume de produits ou de prestations garantissant la poursuite du traitement jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Le cas échéant, cette délivrance peut s'effectuer au-delà de la date de validité de l'entente préalable de l'organisme de prise en charge, au sens de l'article R. 165-23 du code de la sécurité sociale, liée à l'ordonnance afin d'assurer la continuité des prestations concernées. Le pharmacien, le prestataire de services ou le distributeur de matériels concerné en informe le médecin.

Article 6

Jusqu'au 15 avril 2020, la dispensation par les pharmacies d'officine de spécialités composées exclusivement de paracétamol est, en l'absence d'ordonnance, limitée à deux boîtes pour les patients déclarant présenter des symptômes de type fièvre ou douleurs et une boîte dans les autres cas. Le nombre de boîtes dispensées est inscrit au dossier pharmaceutique nonobstant l'absence d'ordonnance.

La vente par internet des spécialités composées exclusivement de paracétamol, d'ibuprofène et d'acide acétylsalicylique (aspirine) est suspendue.

11. Consignes sanitaires du ministère des Solidarités et de la Santé

Le ministère actualise ses recommandations régulièrement pour protéger votre santé et vous recommander les bons gestes à adopter face au Coronavirus COVID-19.

Pendant les 14 jours suivant le retour :

- 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 ;
- Evitez tout contact avec les personnes fragiles (*femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées...*) ;

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

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

12. Coronavirus : déclarations d'arrêt de travail simplifiées pour les salariés parents, extension du téléservice aux personnes à risque élevé et télémédecine

Un nouveau service en ligne, « declare.ameli.fr », est venu simplifier les demandes d'arrêt de travail. Il est destiné aux employeurs afin qu'ils déclarent en ligne leurs salariés contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant (*crèches et établissements scolaires*).

Ce télé-service concerne tous les assurés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail.

Ce télé-service en ligne est étendu, à compter du 18 mars, aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.

Ces personnes sont, conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique :

- les femmes enceintes ;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...)
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- les personnes avec une immunodépression :
 - personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Conformément aux décisions gouvernementales, **ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.** Elles peuvent désormais **se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant**, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une **durée initiale de 21 jours**. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Soins à domicile : lorsque la durée de validité d'une ordonnance prescrivant des soins infirmiers est expirée et afin d'éviter toute interruption de traitement, l'infirmier peut poursuivre, à domicile, l'administration d'un certain nombre de traitements listés à l'article 1 de l'arrêté du 31 mars 2020 (affections de longues durées, dispositifs médicaux que les infirmiers peuvent prescrire, suivi de la prise médicamenteuse, soin à personne en situation de dépendance temporaire ou permanente...).

13. Questions-Réponses du CNEA

<https://www.cnea-syn.org/actualites/all/covid19-coronavirus>

Version du 20 mars 2020

▪ Mon salarié a été mis à l'isolement : dois-je lui maintenir le salaire ?

Lorsqu'un salarié de retour d'une zone à risque a été **placé en isolement par le médecin de l'Agence régionale de santé (ARS)**, ce dernier va délivrer un avis d'interruption de travail spécifique qui permet au salarié de bénéficier d'une prise en charge avec le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans délai de carence.

Parallèlement, ce salarié pourra prétendre à **maintien de salaire dans les conditions fixées par la convention collective applicable dans votre structure.**

Ainsi, même si le salarié bénéficie d'un régime exceptionnel avec le versement d'IJSS sans délai de carence et sans condition de durée d'activité minimale, le maintien de salaire par l'employeur ne sera possible que si les conditions d'ancienneté fixées dans la Convention collective sont respectées.

Aux dernières nouvelles, le gouvernement a annoncé que l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail devrait être garantie par l'employeur quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette mesure doit être confirmée par un texte légal ou réglementaire. Aujourd'hui, elle est versée par l'employeur dès lors que le salarié compte au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition ne serait plus applicable et l'employeur devrait verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés en arrêt de travail parce qu'ils ne peuvent pas télétravailler et n'ont pas de solutions de garde pour leurs enfants scolarisés ou en crèche, âgés de moins de 16 ans. Le montant de cette indemnité complémentaire permet d'assurer 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, indemnité de Sécurité sociale comprise (article D. 1226-1 du Code du Travail).

Ces dispositions légales devront donc être appliquées dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions conventionnelles pour le maintien de salaire. Cela signifie, qu'à minima, le salarié, quelle que soit son ancienneté, doit bénéficier du maintien de 90% de sa rémunération brute.

Attention : *si un salarié revient d'une zone à risque et qu'il ne se présente pas à son poste, il doit en tout état de cause justifier de son arrêt de travail auprès de son employeur. En effet, sans arrêt de travail, le salarié ne pourra prétendre au maintien de salaire.*

▪ Quels sont les droits de mon salarié dont l'enfant a été soumis à isolement ou est soumis à des mesures de réduction d'activités sociales ?

Tout d'abord, le télétravail peut être proposé au salarié qui doit rester à domicile pour garder son enfant.

Attention ! Un salarié en télétravail ne peut simultanément être en arrêt maladie ou arrêt pour garder son enfant.

Ensuite, si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, le salarié doit se rapprocher de l'employeur. En cas d'impossibilité de télétravail, l'employeur pourra déclarer l'arrêt de travail depuis la page employeur du site ameli.fr.

Le contrat de travail est suspendu pendant la période d'arrêt du salarié. Les droits à indemnisation du salarié par la sécurité sociale (IJSS) se fait sans condition de durée minimale de cotisation et sans délai de carence. Le maintien de salaire par l'employeur se fait quant à lui selon les dispositions conventionnelles (condition d'ancienneté et délai de carence s'il existe).

Aux dernières nouvelles, le Gouvernement a annoncé que l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail devrait être garantie par l'employeur quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette mesure doit être confirmée par un texte légal ou réglementaire. Aujourd'hui, elle est versée par l'employeur dès lors que le salarié compte au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition ne serait plus applicable et l'employeur devrait verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés en isolement. Le montant de cette indemnité complémentaire permet d'assurer 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, indemnité de Sécurité sociale comprise (article D. 1226-1 du Code du Travail).

Ces dispositions légales devront donc être appliquées dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions conventionnelles pour le maintien de salaire. Cela signifie, qu'à minima, le salarié, quelle que soit son ancienneté, doit bénéficier du maintien de 90% de sa rémunération brute.

A noter : l'arrêt dérogatoire pour garder un enfant soumis à des mesures de réduction d'activités sociales ne doit pas être confondu avec les jours « enfants malades » indemnisés en vertu de certaines conventions collectives.

- Dans le cadre de la fermeture des établissements scolaires, quelle mesure privilégier ? Mon salarié doit-il être en télétravail, garder ses enfants ou bien en activité partielle ?

A la suite de la fermeture des établissements scolaires et structures d'accueil de jeunes enfants depuis le 16 mars, le ministère a rappelé que pour les parents d'enfants de moins de 16 ans, « le télétravail est la solution la plus adaptée » et à privilégier si cela est possible.

Lorsque l'emploi ne permet pas le télétravail ou que le salarié ne bénéficie pas de solution de garde, ce dernier peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant (voir question suivante pour les démarches à réaliser).

Si l'ensemble des salariés de l'entreprise ou du service auquel appartient le salarié a été mis en activité partielle, se pose alors la question : Arrêt de travail ou Activité partielle ? Sur cette question, les textes légaux ou réglementaires n'apportent pas de réponses claires. La question a pourtant son importance puisque l'indemnisation par l'employeur ne sera pas la même.

Les éléments en notre possession aujourd'hui sont les suivants :

- Une circulaire de la DGEFP de 2013 qui prévoit que « *Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de*

l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie ».

- Un arrêt de la Cour de cassation (de 1987 et qui n'a pas été rendu dans le contexte exceptionnel que nous connaissons aujourd'hui) selon lequel, c'est l'activité partielle qui "primera", quelle que soit la date de l'arrêt maladie (avant ou après la mise en activité partielle). *La cour de cassation estime que le maintien de salaire prévu en cas d'arrêt maladie en la faveur du salarié ne doit pas être un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide.* Le principe posé est bien que la personne en arrêt maladie dont le poste est en activité partielle ne peut percevoir plus que ses collègues. La question est de savoir si les juges, dans le contexte exceptionnel actuel, suivraient cette posture sachant que l'indemnisation des parents devant garder leurs enfants en raison de la fermeture des établissements scolaires est également une disposition exceptionnelle.

A noter : les services concernés ont été interrogés par le CNEA pour connaître la position à suivre. En attendant, notre approche consiste à appliquer la règle habituelle à savoir c'est la 1^{ère} cause de suspension du contrat de travail qui prévaut. Dans ce cas, plusieurs hypothèses sont envisageables :

- L'entreprise a déjà suspendu totalement son activité ou le service du salarié concerné et le salarié est déjà en activité partielle « totale » (c'est-à-dire que son contrat de travail est totalement suspendu et qu'il n'a aucune heure à réaliser) : l'arrêt de travail n'est pas envisageable compte tenu que le contrat de travail du salarié est déjà totalement suspendu et qu'il peut donc garder son enfant. Le salarié est donc indemnisé au titre de l'activité partielle ;
- L'entreprise a déjà réduit le temps de travail du salarié dans le cadre de l'activité partielle avant que celui-ci soit obligé de garder son enfant. Le contrat de travail du salarié n'est donc pas complètement suspendu, il réalise encore quelques heures au sein de l'entreprise. Dans ce cas, il doit basculer en arrêt de travail et percevoir les IJSS. Mais l'employeur effectue un maintien de salaire que sur le salaire que le salarié aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle. L'employeur ne verse pas d'indemnisation activité partielle et il n'a aucune aide de l'Etat durant cet arrêt ;
- Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle totale de son service ou de son établissement : il restera en arrêt de travail jusqu'à la fin de celui-ci. En revanche, à la fin de cet arrêt (aujourd'hui prévu au bout de 14 jours), dès lors que l'activité totale de l'entreprise ou du service du salarié est suspendue, le contrat de travail du salarié sera également totalement suspendu et il n'y aura plus lieu de faire une demande d'arrêt auprès de la CPAM. Le salarié sera indemnisé durant l'arrêt de travail de 14 jours comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Ensuite, il basculera sur le dispositif de l'activité partielle ;
- Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité d'une activité réduite au sein de l'entreprise. Il sera en arrêt de travail et il sera indemnisé durant l'arrêt comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et

complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables).

- Suite à la fermeture des crèches et des établissements scolaires, un salarié doit garder son/ses enfant(s). Quelles sont les démarches à réaliser et peut-il prétendre au maintien de salaire ?

Par mesure de sécurité, Emmanuel MACRON a annoncé la fermeture de l'ensemble des crèches, écoles, collèges, lycées et universités pour une durée minimum de 15 jours, à partir du lundi 16 mars 2020. Cette annonce a été confirmée par arrêté du 14 mars 2020.

Tout d'abord, si cela est compatible avec le poste, le télétravail doit être proposé au salarié qui doit rester à domicile pour garder son enfant.

Attention ! Un salarié en télétravail ne peut simultanément être en arrêt maladie ou arrêt pour garder son enfant.

Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, celui-ci peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Exceptionnellement, cet arrêt maladie ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Le salarié doit simplement avertir son employeur. Une fois informé, l'employeur, qui ne peut refuser l'arrêt maladie, doit effectuer les démarches auprès de l'assurance maladie. L'employeur doit déclarer l'arrêt de travail sur le site <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr> de ses salariés contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail.

Selon le site "declare.ameli", cette prise en charge est possible si l'entreprise n'est pas en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ou bien les parents d'enfants de moins de 18 ans quand ceux-ci sont porteurs d'un handicap et pris en charge dans un établissement spécialisé.

Lorsque l'employeur a effectué sa déclaration, il doit recevoir un courriel de confirmation et ensuite il doit transmettre les éléments nécessaires au versement des indemnités journalières.

Pour l'assurance maladie, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit. L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours, renouvelables. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

C'est pourquoi, l'employeur doit penser à demander à son salarié de remplir une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Un modèle gouvernemental de cette attestation est disponible via ce lien :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_gr_v2.pdf

L'arrêt de travail pour garde d'un enfant permettra au salarié de bénéficier du versement des IJSS sans délai de carence et, le cas échéant, du droit à maintien de salaire aux conditions fixées par la Convention collective. Concernant le versement des IJSS, il n'y a pas de délai de carence applicable.

En revanche, l'employeur effectuera le maintien de salaire selon les dispositions conventionnelles en appliquant, s'ils existent, le délai de carence et la condition d'ancienneté.

Si l'employeur maintient le salaire de son salarié, il est subrogé de plein droit dans les droits de son salarié envers l'assurance maladie.

Attention ! Le Gouvernement a annoncé que l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail devrait être garantie par l'employeur quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette mesure doit être confirmée par un texte légal ou réglementaire. Aujourd'hui, elle est versée par l'employeur dès lors que le salarié compte au moins 1 an d'ancienneté. Cette condition ne serait plus applicable et l'employeur devrait verser cette indemnité, en plus de l'allocation journalière de la Sécurité sociale (50 %), aux salariés en arrêt de travail parce qu'ils ne peuvent pas télétravailler et n'ont pas de solutions de garde pour leurs enfants scolarisés ou en crèche, âgés de moins de 16 ans. Le montant de cette indemnité complémentaire permet d'assurer 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, indemnité de Sécurité sociale comprise (article D1226-1 du Code du Travail).

Ces dispositions légales devront donc être appliquées dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions conventionnelles pour le maintien de salaire. Cela signifie, qu'à minima, le salarié, quelle que soit son ancienneté, doit bénéficier du maintien de 90% de sa rémunération brute.

Pour plus d'information sur les cas de prise en charge et pour effectuer les démarches, vous pouvez consulter le site <https://declare.ameli.fr> ainsi que le site <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

- Les jours de garde peuvent-ils être fractionnés entre les 2 parents ?

Oui, l'arrêt est fractionnable : le salarié peut alterner entre travail et arrêt. Un seul parent pouvant en bénéficier à la fois. Il faudra que ce fractionnement et cette alternance soit clairement indiquée par le salarié pour que l'employeur sache combien d'heures d'absence il doit déclarer et indemniser.

- Quels sont les conséquences de l'arrêt d'un salarié pour garder son enfant sur le contrat de travail ?

Dès lors que les conditions de la convention collective sont réunies pour le maintien de salaire, l'arrêt du salarié pour garder son enfant (*que ce soit par la procédure de l'ARS ou bien en raison de la fermeture des établissements*) est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté ou l'acquisition des congés payés.

- Que se passe-t-il si l'employeur a recours à l'activité partielle pendant un arrêt du salarié pour garder ses enfants ?

Sur cette question, les textes légaux ou réglementaires n'apportent pas de réponses claires. La question a pourtant son importance puisque l'indemnisation par l'employeur ne sera pas la même.

Les éléments en notre possession aujourd'hui sont les suivants :

- Une circulaire de la DGEFP de 2013 qui prévoit que « *Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie* ».
- Un arrêt de la Cour de cassation (de 1987 et qui n'a pas été rendu dans le contexte exceptionnel que nous connaissons aujourd'hui) selon lequel, c'est l'activité partielle qui "primera", quelle que soit la date de l'arrêt maladie (avant ou après la mise en activité partielle). *La cour de cassation estime que le maintien de salaire prévu en cas d'arrêt maladie en la faveur du salarié ne doit pas être un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide*. Le principe posé est bien que la personne en arrêt maladie dont le poste est en activité partielle ne peut percevoir plus que ses collègues. La question est de savoir si les juges, dans le contexte exceptionnel actuel, suivraient cette posture sachant que l'indemnisation des parents devant garder leurs enfants en raison de la fermeture des établissements scolaires est également une disposition exceptionnelle.

Les services concernés ont été interrogés par le CNEA pour connaître la position à suivre. En attendant, notre approche consiste à appliquer la règle habituelle à savoir c'est la 1^{ère} cause de suspension du contrat de travail qui prévaut. Dans ce cas, plusieurs hypothèses sont envisageables :

- L'entreprise a déjà suspendu totalement son activité ou le service du salarié concerné et le salarié est déjà en activité partielle « totale » (c'est-à-dire que son contrat de travail est totalement suspendu et qu'il n'a aucune heure à réaliser) : l'arrêt de travail n'est pas envisageable compte tenu que le contrat de travail du salarié est déjà totalement suspendu et qu'il peut donc garder son enfant. Le salarié est donc indemnisé au titre de l'activité partielle ;
- L'entreprise a déjà réduit le temps de travail du salarié dans le cadre de l'activité partielle avant que celui-ci soit obligé de garder son enfant. Le contrat de travail du salarié n'est donc pas complètement suspendu, il réalise encore quelques heures au sein de l'entreprise. Dans ce cas, il doit basculer en arrêt de travail et percevoir les IJSS. Mais l'employeur effectue un maintien de salaire que sur le salaire que le salarié aurait perçu dans le cadre de l'activité partielle. L'employeur ne verse pas d'indemnisation activité partielle et il n'a aucune aide de l'Etat durant cet arrêt ;
- Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle totale de son service ou de son établissement : il restera en arrêt de travail jusqu'à la fin de celui-ci. En revanche, à la fin de cet arrêt (aujourd'hui prévu au bout de 14 jours), dès lors que l'activité totale de l'entreprise ou du service du salarié est suspendue, le

contrat de travail du salarié sera également totalement suspendu et il n'y aura plus lieu de faire une demande d'arrêt auprès de la CPAM. Le salarié sera indemnisé durant l'arrêt de travail de 14 jours comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables). Ensuite, il basculera sur le dispositif de l'activité partielle ;

- Le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité d'une activité réduite au sein de l'entreprise. Il sera en arrêt de travail et il sera indemnisé durant l'arrêt comme un arrêt maladie c'est-à-dire avec versement d'IJSS et complément de la part de l'employeur selon les dispositions conventionnelles (ou légales si elles sont plus favorables).
- **Un de nos salariés a décidé de ne pas venir travailler à compter du lundi 16 mars car il a entendu que du fait de son état de santé, il faisait partie des personnes dites "fragiles" (diabète - asthmatique - surpoids ...). En-a-t-il le droit ?**

Tout d'abord l'employeur doit tout mettre en œuvre pour que le télétravail puisse se faire. En effet, selon le communiqué de presse du Ministère du travail du 16 mars 2020, doivent impérativement rester à la maison les personnes particulièrement vulnérables et le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

Si le télétravail n'est pas compatible avec le poste du salarié, et que ce dernier est une personne à risque élevé, c'est-à-dire considérée comme pouvant développer une forme grave d'infection ([liste consultable en cliquant ici](#)), le salarié peut se connecter directement, sans passer par l'employeur ni par son médecin traitant, sur le site Internet declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

En effet, pour ces personnes, si le télétravail n'est pas possible, elles doivent impérativement rester à leur domicile en arrêt de travail. Elles devront elle-même se connecter directement.

Si le télétravail n'est pas possible, que le salarié n'a pas d'arrêt, et que l'établissement n'est pas en activité partielle, il est tenu en principe de venir prendre son poste.

Mais attention, comme nous le rappelle le question/réponse du gouvernement, 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, si le salarié vient à son poste de travail, il faudra lui assurer la sécurité et protéger sa santé.

Le communiqué de presse du Ministère du travail mentionne notamment que les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées. Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- Limiter au strict nécessaire les réunions :
 - la plupart peuvent être organisées à distance ;
 - les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.

- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.
- Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ?

A noter : pour connaître les modalités d'exercice du droit de retrait dans la fonction publique, consulter [la note rédigée par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.](#)

Nous rappelons que pour les établissements qui ne sont pas en activité partielle, le télétravail si celui est possible doit être mis en place.

Pour les autres salariés qui sont amenés à aller travailler, tout salarié peut se retirer d'une situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

L'appréciation de la notion de danger grave et imminent doit donc selon nous être adaptée aux mesures successives décidées par le gouvernement.

☞ Au début des annonces gouvernementales autour du coronavirus (Stade 1 et stade 2), pour savoir si l'exercice du droit de retrait était justifié, il fallait analyser chaque situation particulière du salarié au regard du coronavirus. Il était par exemple utile de s'interroger sur le degré d'exposition au risque de contamination ou encore la gravité du risque en cas de contamination effective.

Par exemple, le salarié souffrant d'une pathologie chronique et travaillant dans une zone à risque pouvait plus aisément justifier l'exercice de son droit de retrait qu'un salarié en parfaite santé qui n'est pas exposé directement au virus.

Dès lors, à cette période, un employeur pouvait, en l'état des connaissances sur l'épidémie et des consignes données par le gouvernement, refuser l'exercice du droit de retrait par un salarié qui ne démontrait pas que le coronavirus emportait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (*ex : déplacement dans une zone de circulation active du virus en l'absence d'impératif*).

Depuis les annonces de restrictions de déplacement par le gouvernement (Stade 3), le droit de retrait serait justifié par tout salarié, même en bonne santé, dès lors que son employeur ne met pas en œuvre les mesures pour la santé et la sécurité de ses salariés.

Ainsi, par exemple, si le télétravail est possible pour le poste du salarié, celui-ci pourrait refuser d'aller sur son lieu de travail, le salarié n'aurait plus à démontrer un danger grave et imminent pour sa santé.

Au contraire, ce serait à l'employeur qui voudrait imposer à son salarié de venir travailler de démontrer que l'activité est insusceptible d'être exercé à distance.

Comme le souligne le Ministère du travail sur son site (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>), doivent impérativement rester à la maison les salariés :

- malades ou particulièrement vulnérables ;
- qui sont l'un des deux parents qui assure la garde d'un enfant de moins de seize ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- qui sont en chômage partiel ;
- qui travaillent à distance (télétravail).

L'employeur est tenu d'organiser un travail à distance. Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

→ **Si votre structure démontre que l'activité professionnelle ou le déplacement ne peut être différé ou exercé à distance** (ex : votre structure a été réquisitionnée pour l'accueil des enfants de soignants par exemple) vous pouvez demander à vos salariés de venir sur leur lieu de travail. Dans ce cas, pour savoir si l'exercice du droit de retrait est justifié, il faudrait repartir de l'analyse concrète de la situation particulière de chaque salarié.

Ainsi, même en cas de dérogation justifiée à l'interdiction d'activités ou de déplacements professionnels à l'extérieur du domicile, un salarié qui présente une maladie chronique pourrait valablement exercer son droit de retrait. À l'inverse un salarié en bonne santé devra venir travailler s'il ne démontre pas que la situation de travail l'expose à un danger grave et imminent pour sa santé.

→ **Si votre structure ne peut justifier d'activités ou de déplacements professionnels qui ne peuvent être différés ou exercés à distance**, il sera plus difficile voire impossible de contester le droit de retrait.

Les personnes pour lesquelles le télétravail a été imposé ou permis et qui ont la possibilité de télétravailler n'ont en principe pas de légitimité à exercer un droit de retrait. Même dans le cas particulier d'une personne en couple dont le conjoint est susceptible d'être atteint par le Covid-19, cette règle prévaut car les salariés ont la possibilité de télétravailler dans un autre lieu. C'est le salarié qui choisit son lieu de confinement.

▪ **Comment doit s'exercer le droit de retrait du salarié ?**

• **Une faculté**

Tout d'abord, il convient de préciser que l'exercice du droit de retrait par le salarié est une faculté et non une obligation. Il ne pourra pas être reproché au salarié, en cas de contamination, de ne pas avoir exercé son droit de retrait.

• **L'alerte**

Ensuite, en vertu de l'article L.4131-1 du Code du travail, le travailleur doit alerter son employeur sur la situation de danger préalablement, ou du moins simultanément, à l'exercice du droit de retrait.

• **Aucune condition de forme**

La loi n'impose aucune condition de forme pour l'exercice du droit de retrait, vous ne pouvez donc exiger de votre salarié la rédaction d'un écrit.

- **Le risque pour les tiers**

Le droit de retrait doit être exercé sans créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Le salarié qui quitte son travail doit, avant de le faire, s'assurer que son initiative ne pas créer un nouveau danger pour les personnes. *Ex : un animateur qui abandonne son poste en laissant un groupe d'enfants sans surveillance commet une faute.*

- Que doit faire l'employeur dont le salarié a exercé son droit de retrait ?

La réaction de l'employeur va dépendre si l'exercice du droit de retrait était justifié ou non.

Lorsque l'exercice du droit de retrait est justifié : aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée. L'employeur ne peut demander au travailleur de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

L'employeur informé de la situation de danger grave et imminent doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs de se mettre en sécurité. Si l'employeur ne réagit pas rapidement après l'exercice du droit de retrait par l'un de ses salariés, sa faute inexcusable pourrait être recherchée en cas d'accident ou de maladie causé par le risque qui a été précédemment signalé.

Lorsque l'exercice du droit de retrait est manifestement abusif : une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. La caractérisation de la faute en cas d'exercice du droit de retrait par un salarié va dépendre de l'appréciation souveraine des juges.

- Une structure a du travail à proposer aux salariés autre que leurs missions habituelles : inventaires, formation interne, construction de projets ... Les salariés sont-ils en droit de refuser ces missions ?

Comme le souligne le Ministère du travail sur son site (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>), doivent impérativement rester à la maison les salariés :

- malades ou particulièrement vulnérables ;
- qui sont l'un des deux parents qui assure la garde d'un enfant de moins de seize ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- qui sont en chômage partiel ;
- qui travaillent à distance (télétravail).

L'employeur est tenu d'organiser un travail à distance. Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

En conséquence, le salarié peut refuser d'aller sur son lieu de travail et n'a pas à démontrer un danger grave et imminent pour sa santé. Au contraire, il appartient à l'employeur qui voudrait imposer à son salarié de venir travailler de démontrer que l'activité ou le déplacement professionnel est insusceptible d'être différé ou d'être exercé à distance (voir question ci-dessus « Le coronavirus peut-il justifier le droit de retrait de mon salarié ? »).

Il sera donc difficile pour l'employeur de justifier qu'il s'agit d'une activité professionnelle qui ne peut être différée alors qu'il confie à ses salariés des missions ne relevant pas de leur poste habituel.

- Le télétravail n'étant pas possible, mon salarié va devoir se déplacer pour venir travailler au sein de mon établissement. L'employeur doit-il effectuer des démarches pour que le salarié puisse se déplacer ?

Si un salarié doit se déplacer pour se rendre sur son lieu de travail, son emploi ne lui permettant pas de faire du télétravail et l'activité professionnelle ne pouvant être différée, l'employeur doit lui fournir un justificatif.

Ce justificatif, non daté, sera donc à réutiliser durant toute la période de confinement, au contraire de l'attestation de déplacement dérogatoire à usage unique et datée et qui devra donc être remplacée chaque jour. L'attestation à remplir par l'employeur précisera l'emploi et le mode de transport. Vous pouvez retrouver un modèle de justificatif sur le site du Ministère de l'intérieur : <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

- Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?

Depuis le déclenchement du stade 3 de l'épidémie de coronavirus, se déplacer de son domicile à son lieu de travail n'est autorisé que si l'activité ou le déplacement professionnel ne peut pas être différé ou exercé à distance. Le télétravail doit être donc mis en place le plus largement possible.

Dans le contexte du coronavirus, vous pouvez imposer le télétravail. En effet, le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié (L 1222-11 du Code du travail).

- Dois-je respecter une procédure particulière pour la mise en place du télétravail ?

Il convient de souligner qu'il n'est pas nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

En revanche, pensez à vérifier votre charte ou accord de télétravail quand ils existent car le télétravail devra alors être mis en place dans les conditions prévues par ces documents.

Dans le contexte du coronavirus, nous considérons impératif de laisser la possibilité à vos salariés de télétravailler dans le domicile de leur choix.

- En cas d'accident sur le lieu de télétravail, le salarié est-il couvert par le régime des accidents du travail ?

Oui, l'article L. 1222-9 du Code du travail prévoit que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail.

En cas d'accident pendant la période de télétravail, l'employeur doit établir une déclaration d'accident du travail. La déclaration se fait sur la base des dires du salarié, il faut donc rester neutre dans la rédaction afin de ne pas laisser penser que l'employeur confirme les circonstances alléguées par le salarié.

Vous avez possibilité d'émettre des réserves, dans un délai de 10 jours, sur le caractère professionnel de l'accident, en indiquant par exemple l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

- Que faire si le poste du salarié n'est pas compatible avec le télétravail ?

Dans ce cas et eu égard aux mesures de restrictions de déplacement mises en place par le gouvernement, vous ne pouvez pas imposer à votre salarié de venir sur son lieu de travail à moins de démontrer que l'activité professionnelle ou le déplacement ne peut aucunement être différé.

Il est donc conseillé que le salarié reste à son domicile et dans ce cas l'employeur peut se renseigner pour voir si l'activité partielle peut être acceptée par l'administration. Effectuez vos démarches directement en ligne sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Pour les structures de moins de 250 salariés, en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, l'entreprise peut demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Pour plus d'informations, rendez-vous sur <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

Pour les entreprises ou groupements d'employeurs de plus de 250 salariés, la pertinence du recours au FNE-Formation sera appréciée en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou groupement d'employeurs concerné.

- Nous avons des demandes de salariés qui sont en chômage partiel et souhaitent venir travailler bénévolement sur des missions qui ne sont pas celles prévues dans leurs contrats de travail. Est-ce possible, à titre exceptionnel et compte tenu de la situation pour ne pas mettre en péril l'association ? Si oui, dans quelle mesure ?

Aux vues des dernières mesures prises par le Gouvernement, ses salariés ne peuvent pas venir faire du bénévolat au sein de votre association.

En dehors de cette période de « confinement », nous aurions également déconseillé de faire venir les salariés en tant que bénévoles. En effet, de manière générale, il faut proscrire le cumul de statuts. Une personne ne peut être au sein de la même structure à la fois salariée et bénévole. En cas de contrôle de l'Urssaf ou de conflit avec le salarié, toutes les heures de bénévolat pourraient être requalifiées de salariat.

- Durant la période d'activité partielle est-il possible de poser des congés payés ? Si oui, quel est l'impact des congés payés sur l'activité partielle ?

Oui, le salarié a la possibilité de poser des congés payés durant cette période d'activité partielle. Le salarié peut par exemple être une semaine en activité partielle, poser une semaine de congés payés et rebasculer ensuite sur l'activité partielle.

L'employeur devra déclarer auprès de l'administration uniquement les heures chômées du fait de l'activité partielle et non pas les heures durant les congés payés. Le salarié percevra au cours de la semaine des congés payés une indemnité de congés payés calculée selon les règles habituelles à savoir la règle du maintien de salaire ou la règle du 10ème (choisir la plus favorable pour le salarié).

- Ma salariée a posé une semaine de congés / jours de repos qui tombent pendant la période d'activité partielle. Sont-ils maintenus ?

Oui, il n'y a pas lieu de revenir sur les congés posés et acceptés avant que la structure déclare une période d'activité partielle, sauf accord entre les parties.

L'employeur déclare à l'Administration uniquement les heures chômées du fait de l'activité partielle et non les heures d'absence pour congés. Pendant la période de congés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés calculée selon les règles habituelles (comparaison du maintien de salaire et du 10ème et versement du montant le plus élevé).

Il en va de même s'il s'agit de jours de repos compensateur. Pendant cette période, le salarié perçoit son salaire habituel.

Financièrement, la prise de congés / jours de repos est plus intéressante pour les salariés que l'indemnisation "activité partielle". En effet, ils bénéficient d'une rémunération intégrale pendant cette période.

- Puis-je imposer à mes salarié-e-s la prise de congés / jours de repos ?

Au 20 mars 2020, il n'existe pas de base légale permettant d'imposer aux salarié-e-s la prise de jours de RTT, de repos compensateur ou de congés.

Pour les salarié-e-s ayant déjà posé des congés : il est possible de les décaler en application de l'article L. 3141-16 du code du travail, qui dispose que l'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ en congés.

S'agissant des jours de repos, il convient de se référer à ce que prévoit votre accord d'entreprise. Pour l'heure, seule la prise des jours dont dispose l'employeur peut être imposée.

Attention ! L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jour de repos, pour faire face à l'épidémie de covid-19, prévoit la possibilité pour tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de réduction du temps de travail (se référer au point 4 de la présente note).

- Pendant l'activité partielle, le salarié acquiert-il des congés payés ?

Oui, le salarié va continuer à acquérir des congés payés que la structure soit complètement fermée ou que l'activité soit réduite (article R. 5122-11 du code du travail).

- Quelle est la situation des salarié-e-s en arrêt de travail / congé maternité / paternité au moment de la déclaration d'activité partielle ?

La circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en oeuvre de l'activité partielle précise que « tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie. »

En conséquence, tout-e salarié-e en arrêt de travail pour maladie, maternité ou paternité doit être classiquement déclaré-e auprès de sa CPAM. Il-elle bénéficiera des IJSS et du complément employeur légal et/ou conventionnel dans les conditions classiques.

- Pour les services civiques, quel est l'impact de l'arrêt de l'activité ?

Suite aux mesures gouvernementales, un grand nombre de missions de Service Civique ne peuvent être réalisées sur le territoire national dans les conditions prévues.

Dans ce contexte, l'Agence du Service Civique rappelle que les contrats d'engagement en cours sont maintenus dans tous les cas. Ainsi, le versement des indemnités et prestations dues par l'Etat et par les organismes d'accueil aux volontaires est maintenu, et ce même quand la mission concernée est interrompue. Il en va de même des versements de l'Etat aux organismes d'accueil.

Pour plus de renseignements, consulter le site : <https://www.service-civique.gouv.fr/presse/16-mars-2020-communique-de-lagence-du-service-civique>

- Puis-je rompre la période d'essai de mon salarié compte tenu de la situation ?

Pour rappel, la période d'essai est mise en place pour « évaluer » les compétences, aptitudes du salarié à occuper le poste. En conséquence, celle-ci ne peut être rompue par l'employeur qu'en raison des compétences professionnelles du salarié.

Le fait que l'employeur n'ait pas de motif à indiquer dans la lettre de rupture de la période d'essai ne doit pas le conduire à penser qu'il peut rompre la période d'essai en raison du Coronavirus sans risque.

En cas de litige, il faudra être en mesure de prouver que le salarié n'avait pas les compétences pour occuper le poste et que ce ne sont pas le coronavirus ou des difficultés économiques qui ont motivé la décision de l'employeur. En effet, il faut rappeler que les tribunaux sanctionnent régulièrement les employeurs qui rompent des périodes d'essai pour des raisons économiques ou ne tenant pas à la personne du salarié.

Compte tenu que le gouvernement ouvre largement le dispositif de l'activité partielle, nous conseillons donc, si vous devez réduire votre activité ou la suspendre temporairement, de mettre le salarié en période d'essai en activité partielle comme les autres salariés de la structure ou du service.

La période d'essai non réalisée du fait de la suspension du contrat pour activité partielle sera reportée à la fin de la période de suspension. La période d'essai sera donc décalée et vous pourrez évaluer les compétences du salarié. C'est seulement si les compétences du salarié ne sont pas satisfaisantes que vous pourrez envisager la rupture.

14. Les principes à mettre en œuvre pour organiser le télétravail

Source : www.inrs.fr

Dans le contexte actuel de confinement, le télétravail devient la règle pour tous les postes qui le permettent.

Il convient de recommander aux salariés de :

- **Définir, dans la mesure du possible, un espace de travail dédié** (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé ;
- **D'aménager son poste de travail de manière à être bien installé** ([le travail sur écran](#)) ;
- **D'organiser leur travail :**
 - se fixer des horaires : le plus simple est de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise en se fixant l'heure de début et de fin et en prévoyant l'horaire de sa pause déjeuner, par exemple en indiquant les horaires dans le texte de signature de la messagerie électronique ;
 - s'octroyer des pauses régulières afin de réaliser des pauses visuelles et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps (pauses de cinq minutes toutes les heures) ;
 - anticiper et planifier sa charge de travail sur la semaine pour organiser les travaux à faire selon les priorités, le temps nécessaire. Des points réguliers avec la hiérarchie peuvent être nécessaires pour aider à la gestion des priorités du travail ;
 - renseigner, lorsque l'outil le permet, son statut sur l'outil informatique : occupé, si par exemple vous travaillez sur un rapport qui nécessite de la concentration, absent en cas de pause, libre si on peut vous contacter ;
 - utiliser tous les outils de communication à distance : mails, tchats, documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partage. Une mise à disposition, par l'employeur, d'un support pour l'aide à l'utilisation des outils d'information et de communication qu'il fournit est utile ;
 - garder le contact avec l'équipe : organiser des réunions téléphoniques ou en visioconférence avec les collègues, des points réguliers avec les équipes. Il est

important de conserver un rythme de travail journalier et de garder du lien social, même à distance.

15. Numéros utiles

Le numéro vert qui répond aux questions sur le nouveau coronavirus (*SARS-CoV-2, Covid-19*) est ouvert 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 : **0 800 130 000**.

Cette plateforme téléphonique (*appel gratuit depuis un poste fixe en France*) permet d'obtenir des informations sur le Covid-19 et des conseils si vous avez voyagé dans une zone où circule le virus ou côtoyé des personnes qui y ont circulé.

Attention : la plateforme n'est pas habilitée à dispenser des conseils médicaux. En cas de signes d'infections respiratoires dans les 14 jours suivant votre retour d'une zone où circule activement le virus, il faut contacter le 15 (*Samu*) en faisant état des symptômes et du séjour récent.