

The SVP logo is a white, bold, sans-serif font inside a blue speech bubble shape. The background of the entire page is a top-down view of a person's hands working at a desk with a laptop, calculator, and phone, all with a blue overlay.

SVP

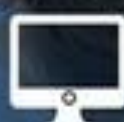
La documentation des Experts SVP



TÉLÉPHONE



MOBILE



INTERNET

CORONAVIRUS COVID-19

Les questions essentielles en matière
RH / Social

(Mise à jour du 17 mars 2020)

Comment SVP peut vous être utile au quotidien ?

SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle.

Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : Ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone – à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

Les experts SVP vous accompagnent durant l'épidémie

Avec l'épidémie du Coronavirus Covid-19, de nombreuses questions se posent notamment en matière RH / Droit social.

Pour faire face à toutes ces problématiques, nous mettons à votre disposition une synthèse offerte des questions les plus récurrentes traitées par les Experts SVP, en date du 17 mars 2020.

Ce document synthétique a vocation à répondre aux principales questions posées suite à l'épidémie de CORONAVIRUS (COVID-19). Certaines d'entre elles sont actuellement en attente de réponses.

- Les dispositifs pour répondre aux difficultés des entreprises

Une entreprise qui connaît une baisse importante de son activité liée à l'épidémie de Coronavirus "COVID-19" peut-elle avoir recours à l'activité partielle ?

17/03/2020

Le Code du travail prévoit plusieurs cas de recours à l'activité partielle. Ce dispositif peut être mis en œuvre en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable notamment :

- à la conjoncture économique ;
- à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les entreprises qui connaissent une réduction de leur activité liée à l'épidémie de **Coronavirus** ou qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement peuvent donc recourir à l'activité partielle.

La procédure de demande d'activité partielle devrait être assouplie dans les prochains jours. Un décret est attendu sur le sujet. Dans l'attente de ce nouveau texte, voici la démarche à suivre :

L'employeur doit faire une demande auprès de l'administration en précisant les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant.. Elle doit en principe être préalable. **Néanmoins, pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.**

En l'état actuel des textes, cette demande doit être accompagnée de l'avis du **CSE (le décret à venir aménagera peut-être cette obligation)**. Actuellement, les demandes sont traitées dans les 48h a annoncé le 9 mars 2020 Muriel Pénicaud. Néanmoins, face à l'afflux des demandes, des délais plus longs seront sans doute possibles.

Les heures perdues du fait de la mise en activité partielle sont payées par l'employeur au salarié **à hauteur de 70 % de sa rémunération brute** (= 84 % du net) (avec la garantie du SMIC).

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés. Cette indemnité a été portée à 8,04 € (au lieu de 7,74 €) pour les entreprises de moins de 250 salariés (7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés).

A noter, que le Ministère du travail prévoit un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (cette annonce devrait prochainement être confirmée par décret). L'employeur sera donc remboursé intégralement des indemnités versées au salarié (pour rappel les indemnités s'élèvent à 70% de sa rémunération brute) dans la limite de 4,5 SMIC.

Source :

Article R.5122-1 du Code du travail

Dans quelle situation se trouvent les salariés d'une entreprise visées par les arrêtés de fermeture destinés à éviter la propagation du Coronavirus (COVID-19) ?

17/03/2020

L'activité partielle est une solution qui pourrait être mise en œuvre dans une telle situation.

Le Code du travail prévoit en effet que ce dispositif peut être sollicité par les entreprises dans plusieurs hypothèses et notamment dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel.

Le Ministère du travail précise dans un document questions/réponses mis à jour le 9 mars 2020 que la fermeture administrative d'un établissement ou que les interdictions de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative sont des cas éligibles à l'activité partielle.

Cette information est également confirmée sur son site dans une publication en date du 16/03/2020)

Pour rappel :

La procédure de demande d'activité partielle devrait être assouplie dans les prochains jours. Un décret est attendu sur le sujet. Dans l'attente de ce nouveau texte, voici la démarche à suivre :

L'employeur doit faire une demande auprès de l'administration en précisant les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant. Elle doit en principe être préalable. **Néanmoins, pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.**

En l'état actuel des textes, cette demande doit être accompagnée de l'avis du **CSE (le décret à venir aménagera peut-être cette obligation)**. Actuellement, les demandes sont traitées dans les 48h a annoncé le 9 mars 2020 Muriel Pénicaud. Néanmoins, face à l'afflux des demandes, des délais plus longs seront sans doute possibles.

Les heures perdues du fait de la mise en activité partielle sont payées par l'employeur au salarié **à hauteur de 70 % de sa rémunération brute** (= 84 % du net) (avec la garantie du SMIC).

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés. Cette indemnité a été portée à 8,04 € (au lieu de 7,74 €) pour les entreprises de moins de 250 salariés (7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés).

A noter, que le Ministère du travail prévoit un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (cette annonce devrait prochainement être confirmée par décret). L'employeur sera donc remboursé intégralement des indemnités versées au salarié (pour rappel les indemnités s'élèvent à 70% de sa rémunération brute) dans la limite de 4,5 SMIC.

Sources :

Article R.5122-1 du Code du travail

Questions/réponses du Ministère du travail, des solidarités et de la santé du 28/02/2020

Site du Ministère du travail

- Les questions spécifiques à l'activité partielle

Un travailleur indépendant ou un mandataire de SAS peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle en cas de baisse d'activité liée au Coronavirus (COVID-19) ?

17/03/2020

En l'état actuel des textes, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle. L'administration, dans une circulaire du 18 juillet 2001, écarte expressément les mandataires sociaux de ce dispositif.

Des mesures sont néanmoins à l'étude pour soutenir les indépendants. Le gouvernement envisage le versement d'une indemnité mensuelle - on parle de 1.500 euros par mois - pour tous ceux qui ont dû arrêter leur activité ou ceux qui ont perdu au moins 70 % de leur chiffre d'affaires. Des textes en la matière devraient sans doute paraître dans les prochains jours.

Sources :

Article L5122-8 du Code du travail ;

Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.3. ;

Circ. CDE 2001-21 du 18-7-2001-fiche 1

Un apprenti peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle?

17/03/2020

Oui, l'apprenti peut bénéficier de l'activité partielle comme les autres salariés de l'entreprise.

Selon une note du 17-6-1988, les apprentis ont droit à l'allocation spécifique versée par l'État plafonnée à leur salaire net habituel. Les heures passées en CFA ne sont en revanche pas indemnisées.

Cependant, dans son communiqué du 13 mars 2020, le ministère du travail a précisé qu'en cas d'activité partielle, le salaire des apprentis serait maintenu. Une prise en charge des heures de CFA devrait donc également être réalisée. Nous sommes, à ce jour, en attente d'un texte officiel.

Sources:

Communiqué du 13 mars 2020, document questions-réponses du 15 mars 2020

Quel est l'impact pour l'apprenti de la fermeture du CFA/école ?

17/03/2020

Dans un communiqué du 13 mars 2020, le ministère du travail a indiqué que les CFA devaient suspendre l'accueil des jeunes en formation à compter du 16 mars 2020.

De ce fait, les CFA sont fortement encouragés à mettre en place un système de formation à distance. A défaut, l'apprenti devra se tenir à disposition de son entreprise et être ainsi traité de la même façon que les autres salariés.

Dans l'hypothèse où l'entreprise serait en activité partielle, il pourra bénéficier du dispositif au même titre que les autres salariés. Le ministère du travail a notamment édité un document question-réponse datant du 15 mars dans lequel il rappelle son droit à l'activité partielle.

Sources:

Un de mes salariés est en arrêt maladie pendant la période d'activité partielle, comment est-il indemnisé ?

17/03/2020

Côté sécurité sociale : Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur : Sauf dispositions plus favorables, le calcul de son maintien de salaire se fait sur la base de l'horaire réduit appliqué dans l'entreprise pendant sa maladie. L'indemnisation doit donc être calculée en fonction de l'horaire pratiqué durant cette période et des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité. Ces règles ont été dégagées par la Cour de Cassation dans différents arrêts. La finalité de cette position est d'éviter que le salarié en maladie ne perçoive plus que s'il avait été placé en situation d'activité partielle.

Sources:

circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015

Cass soc. 02/071987 n°83-43.626

Cass. soc. 31/01/1985, 2 espèces : n° 82-43.275 et n° 82-41.541 (n° 519 S),

- Les questions concernant les arrêts de travail

Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?

Des règles d'indemnisation spécifiques ont été prévues par différents décrets :

D' un point de vue sécurité sociale :

L'assuré bénéficie d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale :

-sans condition préalable d'activité,

-dès le 1er jour d'arrêt (le délai de carence de 3 jours calendaires n'est pas appliqué).

Ces indemnités sont calculées selon les règles habituelles (égales à la moitié du gain journalier de base).

D' un point de vue droit du travail :

L'employeur est tenu de verser les indemnités complémentaires habituelles liées à la maladie. Les conditions préalables pour en bénéficier doivent être respectées (ancienneté notamment).

Lorsque l'employeur applique le maintien de salaire légal, l'indemnisation complémentaire est versée dès le 1er jour d'arrêt.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail

Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020
Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 ;
Décret n°2020-227 du 9 mars 2020.

Quel médecin doit délivrer un arrêt de travail aux assurés exposés au Coronavirus (COVID-19) et mis en isolement pour qu'ils bénéficient des indemnités journalières ?

Initialement, seul un arrêt de travail prescrit par un médecin habilité par l'Agence Régionale de Santé permettait aux personnes soumises à une procédure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, de bénéficier des indemnités journalières prévues par le décret du 31 janvier 2020.

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, la procédure de délivrance des arrêts de travail a été modifiée par un décret du 09/03/2020. Désormais l'arrêt de travail est délivré directement par la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré, ou le cas échéant par les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent directement à l'employeur.

Sources :

Décret n°2020-227 DU 09/03/2020.
Décret n°220-73 du 31 janvier 2020 ;
Circulaire de l'assurance maladie du 9/2020 du 19/02/2020 ;
Questions/réponses de ministère des solidarités et de la santé du 09/09/2020.

Les arrêts de travail délivrés dans le cadre des fermetures d'écoles

Le salarié peut-il bénéficier d'un arrêt de travail lorsqu'il doit garder son enfant dont l'établissement scolaire est fermé suite à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19) ?

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, l'Assurance Maladie permet aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail, sous certaines conditions, pour les salariés concernés.

Les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières.

Le versement d'indemnités journalières est possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif
- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées. Les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats, il est recommandé de s'y référer pour confirmer que l'établissement de l'enfant est bien situé sur l'une de ces communes
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre le salarié concerné en télétravail sur cette période: l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Le télé service « declare.ameli.fr » est l'outil mis en place par l'Assurance Maladie pour déclarer les salariés concernés.

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

Sources :

Site ameli.fr/entreprise

Décret 2020-227 du 09/03/2020

En cas de garde d'enfant suite aux fermetures d'établissements scolaires liées au Coronavirus, l'arrêt de travail prévu peut-il être partagé ou fractionné entre les parents ?

Oui, il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt. Il peut également être partagé entre les parents (arrêt de travail en alternance pour l'un ou l'autre des parents).

Source :
site ameli

Les questions relatives au maintien de salaire employeur :

L'employeur doit-il maintenir le salaire des salariés de moins d'un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail prescrit dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus ?

Non. L'employeur doit appliquer les règles habituelles de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail prescrit par un médecin de l'ARS dans le cadre de la procédure d'isolement. Il doit maintenir la rémunération de son salarié s'il remplit les conditions légales ou conventionnelles pour en bénéficier, notamment la condition d'ancienneté d'un an (sauf convention collective plus favorable), à la seule exception du délai de carence.

Un décret du 4 mars prévoit en effet de ne pas appliquer le délai de carence, afin de permettre le versement de l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière par l'employeur dès le premier jour d'arrêt de travail, par cohérence avec la suppression du délai de carence du bénéfice des indemnités journalières mis en place par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus (covid-19). **Ce décret permet de ne pas appliquer le délai de carence, mais ne supprime pas la condition d'ancienneté.**

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus

La suppression du délai de carence pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus (COVID-19) s'applique-t-elle également aux indemnités complémentaires maladie prévues par la convention collective?

Les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au **Coronavirus** permettent aux salariés de bénéficier d'indemnités journalières de la sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt (suppression du délai de carence habituel de 3 jours).

Un décret du 4 mars 2020 vient également supprimer le délai de carence prévu en cas de versement d'indemnités complémentaires maladie par l'employeur. Pour rappel, le délai de

La carence légale est fixée à 7 jours calendaires. Habituellement, l'employeur n'est donc tenu de verser le complément qu'à compter du 8ème jour d'arrêt. Pour les arrêts délivrés dans le cadre du Covid-19, le maintien de salaire employeur prévu par le Code du travail se fera donc dès le 1er jour.

Pour les employeurs qui appliquent le maintien de salaire maladie **prévu par leur convention collective**, la question se pose de savoir s'ils doivent appliquer ou non le délai de carence conventionnel.

Dans un document questions/réponses du 9 mars 2020, le Ministère du travail semble considérer que le délai de carence prévu par la convention collective ne doit pas s'appliquer. Néanmoins, cette position est très largement discutable. En effet, le décret du 4 mars 2020 ne renvoie qu'au délai de carence légal prévu à l'article D.1226-3 du Code du travail. A la lecture de ce texte, le délai de carence conventionnel devrait donc s'appliquer.

Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins faire un comparatif entre le maintien de salaire légal sans délai de carence et le maintien de salaire conventionnel habituel afin que le salarié bénéficie des dispositions les plus favorables.

Sources :

Décret 2020-193 du 4/03/2020

Décret 2020-227 du 9/03/2020

Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 9/03/2020

- Champ d'application du dispositif d'indemnisation maladie

Le dispositif d'indemnisation maladie en cas de coronavirus concerne-t-il les travailleurs indépendants ?

Des mesures exceptionnelles sont prises suite à l'épidémie du coronavirus.

L'ensemble des assurés en activité et exposés à ce risque bénéficient d'un régime de prestations en espèces exceptionnel mis en place par décret (pas de conditions d'ouverture pour bénéficier des prestations ni de délai de carence).

Ce dispositif concerne donc également les travailleurs indépendants.

Sources :

Décret n° 2020-73 du 31/1/2020

Décret n°2020-227 du 9/03/2020

- Les mesures pouvant être prises vis à vis des salariés

Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'entreprise liée au Coronavirus (Covid-19) ?

Deux situations sont à distinguer :

Les dates de congés payés ont déjà été fixées :

Le code du travail prévoit que les dates de congés payés sont communiquées à chaque salarié un mois avant son départ.

Une fois ces dates fixées, le Code du travail précise que l'employeur ne peut les modifier moins d'un mois avant. Ce principe connaît néanmoins une exception en cas de circonstances exceptionnelles. Le législateur n'a pas défini la notion de circonstances exceptionnelles.

En cas de litige, il appartient aux juges de vérifier si la modification des congés payés est bien intervenue dans de telles circonstances.

Le contentieux n'est pas très abondant en la matière; néanmoins, ont été reconnues comme des circonstances exceptionnelles :

- une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise,
- la nécessité de remplacer le salarié brutalement décédé

Le Ministère du travail considère que l'employeur peut se prévaloir de cette exception pour imposer la prise de congés payés à son salarié dans le cadre de l'épidémie liée au **Coronavirus**.

Néanmoins, cette position est discutable. Il n'est pas évident que les juges considèrent une baisse d'activité ou une fermeture d'entreprise liée au **COVID-19** comme une circonstance exceptionnelle. A plus forte raison, lorsque l'entreprise peut mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle.

Aucune date de congés payés n'a été arrêtée :

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés. Ce n'est que lorsque des congés payés ont été posés que l'employeur peut se prévaloir de circonstances exceptionnelles pour en modifier les dates.

Sources :

Article L.3141-16 du Code du travail
Article D.3141-6 du Code du travail
Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 09/03/2020
CA Chambéry 12/12/1985 n°84-253
Cass. soc. 15/05/2008 n°06-44.354

L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié en cas de risque d'épidémie liée au Coronavirus "COVID-19"?

Dans le cadre de son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de ses salariés, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale en mettant en œuvre des actions de prévention, d'information, d'organisation et des moyens adaptés.

En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail au salarié.

Toutefois, l'article L.1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail constitue un simple aménagement de poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans ce contexte, le salarié ne peut pas refuser le télétravail. La signature d'un avenant au contrat n'est donc pas nécessaire.

Enfin, il convient de rappeler que chaque salarié est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes, ce qui se traduit notamment par le respect des instructions délivrées par l'employeur.

Sources :

Article L.4121-1 du Code du travail
Article L.1222-11 du Code du travail
Article L.4122-1 du Code du travail
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Afin de limiter le risque de contamination au coronavirus (COVID-19), un employeur peut-il obliger les salariés à relever quotidiennement leur température et conserver ces données ?

Ces données ont un caractère personnel. Obliger l'ensemble des salariés de l'entreprise à prendre quotidiennement leur température de façon préventive porte atteinte à la vie privée et cette atteinte n'est pas justifiée en l'absence de risque identifié.

La CNIL rappelle à ce titre que les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des salariés, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Elle estime que ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière, tant par le RGPD que par les dispositions du Code de la santé publique.

Par conséquent, les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé. Il n'est donc pas possible selon la CNIL de mettre en œuvre par exemple des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé à adresser quotidiennement à sa hiérarchie.

Il est préférable de sensibiliser les salariés sur ce sujet et de les inviter à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition.

Site de la CNIL - 6 mars 2020 -**Coronavirus** (Covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles

Un salarié contaminé par le Coronavirus « COVID-19 » a-t-il l'obligation d'en informer son employeur ?

Le Code du travail fait peser sur l'employeur une obligation générale de sécurité. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il faut toutefois savoir qu'il existe un pendant à cette obligation.

En effet, le Code du travail prévoit également que chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Compte tenu de ces dispositions, le salarié atteint du **Coronavirus** est tenu d'en informer son employeur afin que ce dernier puisse mettre en œuvre des mesures pour assurer la protection de ses collègues de travail (telles que des mesures d'hygiène : nettoyage des locaux...).

Sources :

Article L.4122-1 du Code du travail

Suite à l'allocution du Président de la République du 12/03/2020, beaucoup d'entreprises se posent des questions pour lesquelles nous n'avons pas encore de précisions légales ou réglementaires.

Voici les différentes questions par thématiques :

Fermetures des écoles/absence des salariés :

- Pour les personnes dites « à risques », doit-on les déclarer via le site declare.ameli.fr ?
- Qui sont les personnes à risques ? Les conjoints ou parents de personnes à risques sont-elles également visées ?
- L'obtention des arrêts maladie pour les personnes ayant été en contact avec une personne contaminée se fait-elle également par le site declare.ameli.fr ?

Chômage partiel/Activité partielle

- En cas d'activité partielle, que prévoit le futur décret ?