



INFORMATIONS CORONAVIRUS, COVID-19

Depuis que la présence du Coronavirus a été confirmée sur le territoire français, de nombreuses mesures gouvernementales ont été mises en œuvre pour prévenir le risque d'épidémie.

Une page internet dédiée est d'ailleurs fréquemment actualisée par le gouvernement afin d'informer les citoyens sur l'évolution de la situation en France ainsi que **des précautions à prendre pour éviter la contamination**. Ci-après le lien : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Le gouvernement a diffusé un « questions-réponses » concernant les solutions à adopter lorsqu'un salarié ou un employeur est confronté à un risque, une contamination ou bien une mesure d'isolement liée au Coronavirus. Vous trouverez ce « questions-réponses » en cliquant sur le lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

N'hésitez pas à consulter ce lien régulièrement, le « questions-réponses » étant susceptible d'évolutions régulières.

Voici quelques précisions :

1. 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, le maintien de salaire par l'employeur ne sera possible que si les conditions d'ancienneté fixées dans la convention collective sont respectées.

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.

2. Le salarié doit-il nous justifier que sa mise en isolement est due à un voyage dans une zone à risque (ou contact avec une personne à risque) ?

La question est de savoir si l'isolement du salarié est justifié relève des services de l'ARS qui décidera de l'opportunité de délivrer l'avis d'interruption de travail permettant le déclenchement du versement des IJSS et de l'éventuel maintien de salaire par l'employeur au regard des conditions fixées par la Convention collective. Dès lors, si vos salariés doivent effectivement fournir un arrêt de travail spécifique pour justifier de leur absence et bénéficier des mesures liées au Coronavirus, **vous ne pouvez pas pour autant les interroger sur les raisons de leur mise en isolement**.

Sachez que pour obtenir l'arrêt de travail spécifique lié au Coronavirus, **il appartient au salarié d'effectuer les démarches auprès de l'ARS**. À toutes fins utiles, les coordonnées de toutes les ARS sont accessibles via le lien ci-après : <https://www.ars.sante.fr/>

3. Un salarié doit garder son enfant, mis à l'isolement. Peut-il prétendre à maintien de salaire ?

Dans ce cas particulier, le salarié peut exceptionnellement **bénéficier d'un arrêt de travail délivré par l'ARS**. Lorsque le médecin de l'ARS délivre un arrêt de travail pour la durée de l'isolement de l'enfant du salarié, **ce dernier est indemnisé comme s'il était lui-même isolé**.

L'arrêt de travail pour garde d'un enfant placé en isolement permettra au salarié de bénéficier du versement des IJSS et, le cas échéant, du droit à maintien de salaire aux conditions fixées par la Convention collective.

4. Suite à la fermeture de la crèche ou de l'établissement scolaire de la commune, un salarié doit garder son enfant. Peut-il prétendre au maintien de salaire ?

Cette décision de fermeture par les autorités publiques s'accompagne, pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie. Cette dernière a mis en place un service dédié « declare.ameli.fr » pour que les employeurs des salariés concernés fassent la demande de prise en charge en ligne.

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>

L'arrêt de travail pour garde d'un enfant permettra au salarié de bénéficier du versement des IJSS et, le cas échéant, du droit à maintien de salaire aux conditions fixées par la Convention collective.

A noter : 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.

5. Les locaux municipaux dans lesquels mon activité est exercée ont été fermés du fait d'un risque d'épidémie. Dois-je rémunérer mes salariés ?

Si cette hypothèse se présente, nous vous recommandons de faire une **demande d'activité partielle** (chômage partiel).

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle, le contrat de travail des salariés est suspendu mais **ils perçoivent une indemnité compensatrice** correspondant au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute.

De son côté, **l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'UNEDIC.**

La procédure de demande d'activité partielle est expliquée dans le « questions-réponses » du ministère ci-après : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

6. En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?

Il conviendra de **vérifier les conditions d'annulation fixées dans le contrat** conclu entre les adhérents et votre structure. Dans ces contrats, il est souvent prévu des conditions pour que les adhérents puissent obtenir remboursement en cas d'annulation d'une activité. À toutes fins utiles, sachez que le gouvernement a récemment annoncé que **le Covid-19 sera considéré comme un cas de force majeure** pour les entreprises.

7. Puis-je imposer le télétravail ?

Le code du travail prévoit que **l'employeur peut imposer le télétravail en cas de risque épidémique** (L.1222-11 Code du travail). Dès lors, selon notre analyse, un employeur informé que son salarié revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne infectée pourra réorganiser son poste de travail pendant 14 jours en privilégiant le télétravail et ce, sans avoir besoin de l'accord exprès du salarié.

Cette solution pourra également être envisagée pour les salariés non concernés par une mise à l'isolement.

8. Un salarié souhaite exercer un droit de retrait, en a-t-il le droit ?

Cette hypothèse n'est pas à exclure mais **sera à juger au cas par cas**. Le cas de figure d'un salarié qui exerce son droit de retrait en évoquant le Coronavirus a été envisagé dans le « questions-réponses » diffusé par le ministère : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>