



PREVR CONSEIL

67 avenue George Sand
37700 La Ville-aux-Dames

Téléphone : 06 62 26 55 31
Monsieur Boris FOUILLAT
boris.fouillat@prevr-conseil.fr

ANNEXE DUER

Date : 16/03/2020

- Adressé à -

Protocole d'urgence face à l'épidémie de coconavirus

En l'état des mesures gouvernementales et des consignes des autorités sanitaires actuelles
(16/03/2020)

RAPPEL DROIT DU TRAVAIL :

Une obligation de résultat : L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

Par conséquent, l'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

RAPPEL DROIT DE RETRAIT :

Le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur.

Il peut s'exercer à deux conditions :

- si la situation de travail présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ;
- ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Un danger est « grave » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « imminent » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un

[1]

danger « grave » et « imminent » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif. **Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.**

Service-public.fr :

Dans le contexte du coronavirus, **si l'employeur met en œuvre** les [recommandations du gouvernement](#), disponibles et actualisées sur la page suivante, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En principe, le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre

MESURES DE PREVENTION A PRENDRE : Recommandations du gouvernement <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Affichage officiel : gestes barrières

Face au coronavirus, il existe des gestes simples pour préserver votre santé et celle de votre entourage :

- Se laver les mains très régulièrement.
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir.
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter.
- Eviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts



Prevr conseil

Tel 06 62 26 55 31

Mail contact@prevr-conseil.fr



www.prevr-conseil.fr



COVID-19

CORONAVIRUS, POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



Lavez-vous très régulièrement
les mains



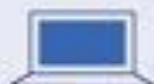
Toussez ou éternuez
dans votre coude



Utilisez un mouchoir
à usage unique et jetez-le



SI VOUS ÊTES MALADE
Portez un masque
chirurgical jetable



Vous avez des questions
sur le coronavirus ?

GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS

0 800 130 000

(appel gratuit)



Quelles mesures sanitaires sont prises pour éviter les contacts ?

Fermeture de tous les lieux recevant du public

- Fermeture de tous les lieux publics (bars, restaurants, discothèques) sauf ceux indispensables à la vie du pays, notamment marchés, pharmacies, commerces alimentaires, banques, bureaux de tabac, essence à compter du 14 mars 2020 et jusqu'à nouvel ordre.
- Fermeture des crèches, écoles, collèges, lycées et universités pour une durée minimum de 15 jours, et autant que nécessaire, à partir du lundi 16 mars 2020, et mise en place d'un service de garde pour les personnels qui sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire.
- Limitation des déplacements, des rassemblements, sauf ceux essentiels à la vie sociale et démocratique.
- Diminuer les déplacements en transports en commun, et éviter au maximum les déplacements interurbains.
- Incitation forte à recourir au télétravail : à compter du lundi 16 mars, un plan massif de recours au télétravail sera mis en place.

Préservation des personnes fragiles

Les visites aux personnes fragiles et âgées à domicile comme dans les établissements médico-sociaux sont suspendues. Les mineurs et les personnes malades ne peuvent plus accéder à ces établissements, maternités comprises. En revanche, les services de soins et d'accompagnement à domicile continuent à intervenir auprès des plus fragiles lorsque cela est nécessaire ; ils doivent néanmoins appliquer les gestes barrières avec une attention extrême.

Annulation des événements

Le 14 mars 2020, le Premier ministre a décidé, à la suite du passage en stade 3 du plan de lutte contre l'épidémie et jusqu'à nouvel ordre, de fermer tous les lieux recevant du public qui ne sont pas indispensables à la vie du pays. Il s'agit notamment des restaurants, cafés, cinémas, discothèques. Les lieux de culte resteront ouverts, mais les rassemblements et les cérémonies devront être reportés. Il s'agit également de tous les commerces à l'exception des commerces essentiels. Resteront notamment ouverts les pharmacies, commerces alimentaires, stations-services, banques, bureaux de tabac, ainsi que les services publics essentiels.



Par conséquent ; Informations :

Chaque employeur, doit informer ses salariés sur la situation actuelles de crise sanitaire épidémique et sur les bonnes pratiques à mettre en place sans aucun délais. Il est nécessaire d'informer l'ensemble de vos collaborateurs (présents, en congés, en arrêt, ...), ainsi que les éventuels contrats précaires sous votre responsabilité (intérimaires, stagiaires, etc...).

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

Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

[5]



Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

► 14. Pourquoi et comment puis-je actualiser le document unique d'évaluation des risques ?

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du code du travail.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques.

A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

15. Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?

La principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques.

[6]



Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

- ▶ lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé de vos collaborateurs et celle de votre entourage.
- ▶ lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

A ce jour en France, selon les recommandations de l'INRS, aucune mesure spécifique n'est à prendre concernant la ventilation mécanique des bâtiments de travail.

16. Quelles mesures prendre pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :



Tel 06 62 26 55 31

Mail contact@prevr-conseil.fr

www.prevr-conseil.fr

► lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

► lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement – disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

En outre, le salarié doit mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « conformément aux instructions qui lui sont donnée par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

► 17. Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.



Tel 06 62 26 55 31

Mail contact@prevr-conseil.fr

www.prevr-conseil.fr

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

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

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur - elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

▶ 18. Puis-je envoyer des salariés dans une zone à risque ?

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères conseille désormais de reporter les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus.

Cette consigne s'applique tout particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérative. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

S'agissant des zones de circulation active du virus, il est conseillé d'y limiter les déplacements aux seuls qui seraient indispensables.

En cas de déplacement impératif il convient de se référer aux consignes du site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et de s'assurer avec le salarié de leur mise en œuvre effective. Il incombe à celui-ci de prendre soin, en fonction de sa formation et selon



ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (en application de l'article L. 4122-1 du code du travail). A ce titre, il doit aussi se conformer aux instructions qui sont données par son employeur en la matière.

19. Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d'être contaminés ?

En ma qualité d'employeur, je dois mettre en place et communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié :

- ▶ je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- ▶ si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :

- les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
- toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
- les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Je dois également consulter le comité social et économique (CSE) en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, je peux prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation de mon CSE.

20. Comment mettre en œuvre le télétravail ?

Le [télétravail](#) peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.



► 21. Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

22. Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Dans toute autre situation, le salarié peut reprendre son travail et être invité à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées :

- prévenir son employeur ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains



Tel 06 62 26 55 31

Mail contact@prevr-conseil.fr

www.prevr-conseil.fr

avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;

▶ surveiller sa température 2 fois par jour ;

▶ surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;

▶ dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :

- saluer sans contact ;

- éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.).

▶ dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;

▶ éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurant, etc.) ;

▶ en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15.

23. Quelle est la situation de mon salarié placé en quarantaine ?

Le salarié à qui il est demandé de respecter une période d'isolement doit avoir été identifié comme cas contact à haut risque par l'ARS. Il peut bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. La quarantaine concerne notamment les salariés en provenance de certaines zones à risques. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail pour maladie dès le premier jour d'arrêt (sans application du délai de carence).

24. Un salarié de votre entreprise doit garder son enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quels sont ses droits ?

Il est rappelé que les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais aux dispositifs de surveillance.

Si l'enfant est soumis à une mesure d'isolement parce qu'il a été identifié comme cas contact à haut risque et le salarié m'informe qu'il doit le garder à la maison. J'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

25. Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Mon salarié me contacte pour m'informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Je demande à mon salarié de m'adresser 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. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement.

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de



Tel 06 62 26 55 31

Mail contact@prevr-conseil.fr

www.prevr-conseil.fr

fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article

L. 1226-1 du code du travail) ou par ma convention collective.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

Le parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone.

26. Que faire si mon salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée ?

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

En cas de suspicion, il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et d'inciter le salarié à s'y référer.

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné ou, si ce n'est pas possible, l'employeur, doit contacter le 15.

27. Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés. A ce titre, le service de santé au travail relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.

L'employeur peut aussi solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre des présentes recommandations.

Pour rappel, le médecin du travail ne peut prescrire d'arrêts de travail.