



SERS
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

LES MODALITES POSSIBLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL COVID 19

Le 16 mars 2020

Table des matières

Fermeture de l'établissement scolaire de l'enfant de moins de 16 ans du salarié, quelle démarche ?	2
Mise en place du télétravail	3
Mise en quarantaine d'un salarié, conséquences sur son contrat de travail ?	3
Quelle indemnisation du salarié au titre de ces arrêts de travail lié à son état de santé ?	3
L'employeur peut-il 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 ?	4
L'employeur ne peut proposer de télétravail, quelles mesures prendre ?	4
Quels outils l'employeur peut-il mobiliser en cas de variation de son activité du fait de la crise ?	5
FAQ	10
Annexes: Modèles d'attestation	
- Attestation de déplacement dérogatoire	
- Attestation employeur déplacement professionnel	
- Attestation garde d'enfant	

Fermeture de l'établissement scolaire de l'enfant de moins de 16 ans du salarié, quelle démarche ?

Tout d'abord, demander à son employeur s'il envisage des modalités de *télétravail* qui pourraient lui permettre de garder son enfant à domicile tout en travaillant depuis chez lui.

Le télétravail étant un droit prévu par l'article L. 1222-9 du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017, le salarié peut, en effet, demander à son employeur de bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si l'employeur donne son accord, cela peut aussi se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

Si télétravail impossible, le salarié peut être placé en arrêt de travail peut être indemnisé. L'employeur doit déclarer l'arrêt de travail du salarié à compter du jour du début de l'arrêt - pour une durée correspondant à la fermeture de l'école sur le site <https://www.declare.ameli.fr>. Pas de démarche à faire auprès de leur caisse d'assurance maladie ou de l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Un arrêt de travail exceptionnel d'une durée de 1 à 14 jours à compter de la date de début de l'arrêt déclaré leur sera accordé. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Si le besoin perdure au-delà de 14 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche selon les mêmes modalités. Cet arrêt est soumis à conditions :

- Les enfants au titre desquels le congé est sollicité doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale lorsque les parents sont divorcés) peut se voir accorder un arrêt de travail. Le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur que vous trouverez ci-jointe. Le salarié s'engage également à informer son employeur dès la réouverture de l'établissement ;
- L'entreprise ne doit pas être en mesure d'accorder le télétravail à ses employés et l'arrêt de travail doit constituer le seul recours possible.

L'employeur en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

Il 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 sa convention collective.

Il n'y a pas de délai de carence : l'indemnisation débute à compter de cette déclaration.

Remarque : 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.

Mise en place du télétravail

Le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Le salarié peut donc demander à son employeur à bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si l'employeur donne son accord, cela peut se faire par tout moyen. Son refus doit être motivé.

L'employeur peut néanmoins, unilatéralement, si la situation le requiert :

- placer le salarié en télétravail ;
- modifier les dates de congés déjà posés.

En effet, 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.

Attention, cas particulier : Si le salarié est un cas contact à haut risque identifié par l'ARS et qu'aucune autre solution ne peut être retenue, il peut bénéficier d'un arrêt de travail, indemnisé dans les conditions d'un arrêt maladie sans application des jours de carence, pour la durée d'isolement préconisée.

Mise en quarantaine d'un salarié, conséquences sur son contrat de travail ?

La mise en isolement pendant 14 jours est prescrite par le médecin de l'Agence Régionale de Santé pour les salariés en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail, sans application du délai de carence.

Quelle indemnisation du salarié au titre de ces arrêts de travail lié à son état de santé ?

En application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail sans jour de carence et d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale.

S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du 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.

L'employeur peut-il 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.

L'employeur ne peut proposer de télétravail, quelles mesures prendre ?

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.

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

Quels outils l'employeur peut-il mobiliser en cas de variation de son activité du fait de la crise ?

a) Comment l'employeur peut-il adapter son activité à la baisse ?

Activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

- Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute (cela correspond environ à 84 % du salaire net horaire) et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation

pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

- Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic :

- 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Un récent communiqué de presse indique que pour les entreprises de 1 à 250 salariés, la prise en charge serait réévaluée à 8,04 euros par heure, voire de supporter l'intégralité de l'indemnité versée au salarié concerné dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

En cas de décision d'autorisation expresse ou tacite de recourir à l'activité partielle, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

Cette demande comporte :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié (C. trav., art. R. 5122-5).

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

La demande est adressée par voie dématérialisée.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle.

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu. Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur. Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture). La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

- Comment faire une demande d'activité partielle ?

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

- Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire

la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

Au vu de la forte influence du portail, il est prévu que les demandes d'activité partielle puissent être déposés avec effet retroactif au 15 mars pour les entreprises concernées, pendant 30 jours.

- Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle appliquées à l'épidémie ?

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes.... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Le FNE-Formation

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Formalisée par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.



- Quelles sont les formations éligibles ?

Les formations éligibles sont :

- Celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle.
- Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de développement des compétences et le CPF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.

- Quelle est la prise en charge de l'Etat ?

S'il est le seul financeur public, l'Etat peut accorder une aide allant jusqu'à 50 % des coûts admissibles voire 70 % en cas de majoration. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois. Il est à noter que les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

b) L'employeur peut-il moduler les durées du travail pour répondre à une hausse d'activité ?

Certaines dispositions du code du travail permettent de déroger aux durées maximales de travail et aux repos, même si ces mesures sont habituellement mises en place en application d'une convention ou d'un accord d'entreprise. Elles peuvent être appliquées dans des situations d'urgence sur des périodes limitées après information de l'inspection du travail.



Mesure	Procédures	Article du code du travail
Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures	Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail.	L. 3132-2
Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives	Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus, ou organiser des mesures de sauvetage. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.	L. 3131-1 à L. 3131-3, D. 3131-1 à D. 3131-2
Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures	En cas de surcroît temporaire d'activité, soit : - demande d'autorisation à l'IT. - en cas d'urgence, information de l'inspecteur du travail après consultation du CSE.	L. 3121-18, D. 3121-4 à D. 3121-7
Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures	Pour un accroissement de l'activité avec l'autorisation de l'IT. Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.	L. 3122-6, R. 3122-1 à R. 3122-6
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	Autorisation par le Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).	L. 3121-21. R.; 3121-8 à R. 3121-10

Mesure	Procédures	Article du code du travail
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	Autorisation du Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).	L. 3121-22, R. 3121-8 à R. 3121-11

FAQ :

Le salarié pourrait-il refuser le télétravail en cas de risque d'épidémie liée au Coronavirus « COVID-19 »?

En principe, le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié, il ne peut lui être imposé. Néanmoins, l'article L.1222-11 du Code du travail envisage une exception à cette règle : il prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, 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 donc refuser le télétravail.

Lorsqu'un salarié revient d'une zone à risque par exemple, l'employeur pourrait également se prévaloir de ces dispositions pour imposer le télétravail au salarié.

Source :

Article L.1222-11 du Code du travail

Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture d'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 prévoit 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 oeuvre 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

S'agit-il d'un cas de force majeure permettant la rupture anticipée des CDD saisonniers dans le secteur de l'hôtellerie, suite à l'annulation massive des réservations des touristes ?

Un CDD peut être rompu avant l'échéance du terme en cas de force majeure.

La jurisprudence définit la force majeure comme « la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution ». Un tel cas de force majeure est rarement reconnu par les tribunaux. Il ne semble pas qu'une épidémie de coronavirus réponde à cette définition, même si le gouvernement a utilisé ce terme dans le cas des marchés publics.

Un hôtel ne pourrait donc pas invoquer l'épidémie de coronavirus pour rompre ses CDD saisonniers.

Face à une annulation massive de ses réservations, et donc une baisse d'activité liée à l'épidémie, un hôtel pourrait en revanche recourir à l'activité partielle.

Sources :

Article L.1243-1 du Code du travail

Cass. soc. 16-5-2012 n° 10-17.726

Questions/réponses Covid-19 pour les entreprises et les salariés, Ministère des solidarités et de la santé, version du 28 février 2020

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) ?

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 également les mandataires sociaux de ce dispositif.

Des mesures sont néanmoins à l'étude pour soutenir les indépendants qui pourraient se voir étendre le dispositif d'activité partielle. Lors de son allocution télévisée du 12 mars 2020, le Président de la République a confirmé un "mécanisme exceptionnel et massif" de chômage partiel. De nouveaux textes pourraient donc prochainement intervenir en la matière.

Sources :

Article L5122-8 du Code du travail ;

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

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

Peut-on organiser un entretien de rupture conventionnelle en visio-conférence pour un salarié qui a séjourné dans une zone où circule le Coronavirus ?

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. La loi n'envisage pas le déroulement de cet entretien par visioconférence. Selon la jurisprudence rendue à propos de l'entretien préalable au licenciement, une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien. Il en serait de même d'une conversation en visioconférence. Dans le cas particulier d'une rupture conventionnelle, conclue d'un commun accord entre les parties, et dans le contexte particulier de l'épidémie de coronavirus, le recours à la visioconférence devrait être toléré dans la mesure où elle permet d'éviter les contacts physiques, qui sont déconseillés par l'administration afin d'éviter la propagation du virus. La visioconférence ne devrait ainsi pas remettre en cause la validité de la procédure de rupture conventionnelle dans ce contexte.

Sources : Article L1237-12 du Code du travail

Cass. soc. 14-11-1991 n° 90-44.195

CA Reims 11-9-1996 n° 94-2532, cb. soc.

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 carence légal est fixé 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

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 (COVID-19) ?

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

ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

En application de l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e)

Mme / M.

Né(e) le :

Demeurant :
.....
.....

certifie que mon déplacement est lié au motif suivant (cocher la case) autorisé par l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

- déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés;
- déplacements pour effectuer des achats de première nécessité dans des établissements autorisés (liste sur gouvernement.fr);
- déplacements pour motif de santé;
- déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou la garde d'enfants;
- déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Fait à, le...../...../2020

(signature)



Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant
_____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de l'établissement
_____ de la commune _____, fermé pour la
période du _____ au _____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder
mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application de l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e),, (fonction), certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (au sens du 1^{er} du 2^e alinéa de l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19) :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieu d'exercice de l'activité professionnelle :

Trajet de déplacement :

Moyen de déplacement :

(Nom et cachet de l'employeur)

Fait à, le...../...../2020