



## FEC FO – Section des services

### Guide des salariés confrontés aux mesures de confinement

Guide à jour au 18 mars 2020, établi en fonction des sources juridiques et des communications d'agences gouvernementales, dans l'attente parfois d'actes juridiques opposables.

#### Contenu

I-	Impacts sur les activités professionnelles.....	2
	La fermeture de lieux accueillant du public .....	2
	Les sorties possibles .....	4
II-	Impacts sur la situation professionnelle des salariés .....	5
	Le respect des consignes de l'employeur .....	5
	La situation personnelle des salariés .....	5
	Synthèse des situations.....	6
	Le droit de retrait.....	6
III-	La prise en charge .....	8
	A- L'activité partielle.....	8
	Situations professionnelles concernées .....	8
	Contingent d'heures indemnisables .....	8
	Sort du contrat de travail (CDI/CDD/CTT) .....	8
	Indemnisation .....	9
	B- L'arrêt de travail indemnisé.....	10
	1- Salarié atteint par le coronavirus.....	10
	2- Salarié devant garder son enfant et pour lequel le télétravail est impossible .....	11
	ANNEXE .....	12



## I- Impacts sur les activités professionnelles

### La fermeture de lieux accueillant du public

Au terme de l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19, tel que modifié par l'arrêté du 16 mars 2020, les établissements figurant ci-après ne peuvent plus accueillir du public jusqu'au 15 avril 2020, ce sur le territoire de la République :

Lieux <u>ne pouvant plus</u> accueillir du public*	Lieux <u>pouvant encore</u> accueillir du public
<b>L</b> Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple (à l'exception des salles d'audience des juridictions) ;	<b>J</b> Structures d'accueil pour personnes âgées et personnes handicapées ;
<b>M</b> Magasins de vente, centres commerciaux ;	<b>O</b> Hôtels et pensions de famille ;
<b>N</b> Restaurants et débits de boissons ;	<b>R</b> Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement ;
<b>P</b> Salles de danse et salles de jeux ;	<b>U</b> Etablissements sanitaires ;
	<b>V</b> Etablissements de culte ;
<b>S</b> Bibliothèques, centres de documentation ;	<b>W</b> Administrations, banques, bureaux ;
<b>T</b> Salles d'expositions ;	<b>PA</b> Etablissements de plein air ;
<b>X</b> Etablissements sportifs couverts ;	<b>CTS</b> Chapiteaux, tentes et structures ;
<b>Y</b> Musées.	<b>SG</b> Structures gonflables ;
	<b>PS</b> Parcs de stationnement couverts ;
	<b>GA</b> Gares ;
	<b>OA</b> Hôtels-restaurants d'altitude ;
	<b>EF</b> Etablissements flottants ;
	<b>REF</b> Refuges de montagne.

\* Les établissements relevant de la première colonne peuvent toutefois continuer à recevoir du public pour les activités figurant en annexe du présent document.

En outre, certaines structures d'accueil d'enfants et d'étudiants ne peuvent plus accueillir de public, avec les conséquences pour les salariés mais également pour l'un des parents qui doit garder son enfant de moins de 16 ans domicile. Cette suspension de l'accueil est applicable du 16 au 29 mars 2020 sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Les structures ne pouvant plus accueillir le public sont les suivantes :

Lieux <u>ne pouvant plus</u> accueillir du public	Lieux <u>pouvant encore</u> accueillir du public
<ul style="list-style-type: none"><li>Les structures d'accueil de jeunes enfants : crèches collectives, haltes-garderies, services d'accueil familial, crèches familiales, crèches</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Les structures attachées à des établissements de santé ;</li><li>Les micro-crèches ;</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>parentales, jardins d'enfants ;</li> <li>• Les modes d'accueil collectif à caractère éducatif de mineurs à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs ;</li> <li>• Les maisons d'assistants maternels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les structures ci-contre mais uniquement pour accueillir les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les écoles, collèges lycées ;</li> <li>• Les centres de formation d'apprentis (CFA) ;</li> <li>• Les établissements d'enseignements privés ;</li> <li>• Les établissements pour l'enseignement des professions artistiques et sportives, ainsi que l'accueil des usagers des services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les établissements français d'enseignement à l'étranger ;</li> <li>• Les structures ci-contre mais uniquement pour accueillir les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.</li> <li>• Les structures ci-contre mais uniquement pour les prestations d'hébergement pour les usagers qui sont dans l'incapacité de rejoindre leur domicile.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les activités de formation des établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux livres IV et VII du code de l'éducation [établissements d'enseignement scolaire et établissements d'enseignement supérieur].</li> </ul>	

Références :

[Arrêté du 17 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

[Arrêté du 16 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

[Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

[Arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public \(ERP\).](#)

## Les sorties possibles

Le principe durant la période de confinement consiste à limiter autant que possible les déplacements professionnels et sorties en dehors de son domicile. Ce principe que l'entreprise soit ou non fermée totalement ou partiellement.

C'est pourquoi est interdit jusqu'au 31 mars 2020 le déplacement de toute personne hors de son domicile à l'exception des déplacements pour les motifs suivants, dans le respect des mesures générales de prévention de la propagation du virus et en évitant tout regroupement de personnes :

### Déplacements demeurant autorisés pendant la période de confinement

**1° Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;**

2° Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par arrêté du ministre chargé de la santé pris sur le fondement des dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;

3° Déplacements pour motif de santé ;

4° Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables ou pour la garde d'enfants ;

5° 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.

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

Une [attestation de déplacement](#) est disponible, qui peut être imprimée et remplie ou rédigée sur papier libre.

Références :

[Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19](#)

## II- Impacts sur la situation professionnelle des salariés

### Le respect des consignes de l'employeur

Le salarié apporte sa force de travail en contrepartie d'une rémunération. Le salarié réalise son activité selon les consignes de son employeur.

En outre, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « *pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs* » (article L4121-1 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. En réponse et aux termes de l'article L4122-1 du Code du travail, « *conformément aux instructions qui lui sont données 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* ».

Au regard de ces principes :

- Si le salarié ne dispose pas d'un arrêt de travail et que son m'employeur l'invite à ne pas se présenter sur son lieu de travail, sa rémunération ne peut être suspendue.
- Le salarié peut demander la mise en œuvre de modalités de continuation de l'activité professionnelle, *via* notamment le **télétravail**. L'employeur peut toutefois refuser cette demande. Son refus doit alors être motivé.
- L'employeur peut – de manière unilatérale – placer le salarié en **télétravail**. En effet, l'article L1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Dès lors, le refus du salarié de s'y conformer constitue une faute.
- L'employeur peut modifier des dates de **congés** déjà posées en toute hypothèse. Si l'entreprise est ouverte, l'employeur ne peut en revanche imposer des jours de congés au salarié. Si l'entreprise est fermée et à défaut d'accord d'entreprise, l'employeur peut décider seul de fermer l'entreprise, et d'imposer les congés à ses salariés. En cas d'accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut en cas d'accord de branche, c'est cet accord qui fixe les règles et formalités à respecter.
- Lorsque le salarié constate que son employeur porte atteinte à sa sécurité ou à sa santé en contrevenant aux recommandations gouvernementales sans se prévaloir d'un motif impérieux, il peut user de son **droit de retrait**.

### La situation personnelle des salariés

La situation personnelle du salarié peut nécessiter son éloignement du lieu de travail, voire la suspension de son activité professionnelle.

C'est notamment le cas lorsque le salarié est :

- ✓ Un cas contact ;
- ✓ Un cas confirmé ;

- ✓ Un parent d'un enfant qui doit être isolé. C'est notamment la situation des parents ayant un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire a fait l'objet d'une fermeture.

Dans de pareils cas, il convient d'informer l'employeur. Lorsque le salarié n'est pas lui-même atteint par le coronavirus, il doit étudier avec son employeur les possibilités de poursuite de l'activité professionnelle, en particulier le télétravail.

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

## Synthèse des situations

Situations pouvant influencer sur ma situation professionnelle	Solutions
Fermeture de l'établissement scolaire de mon enfant de moins de 16 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information de mon employeur ;</li> <li>- Echange sur la mise en place de modalités de télétravail ;</li> <li>- A défaut, mise en place par l'employeur d'un arrêt de travail indemnisé.</li> </ul>
Placement en quarantaine	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information de mon employeur ;</li> <li>- Mise en place par l'employeur d'un arrêt de travail indemnisé.</li> </ul>
Fermeture de mon lieu de travail accueillant du public	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information par mon employeur ;</li> <li>- Echange sur la mise en place de modalités de télétravail ;</li> <li>- A défaut, mise en place par l'employeur du dispositif d'activité partielle.</li> </ul>
Décision de mon employeur de suspension ou de réduction temporaire de mon activité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information par mon employeur ;</li> <li>- Mise en place par l'employeur du dispositif d'activité partielle.</li> </ul>

## Le droit de retrait

Pour pouvoir se retirer légalement d'une situation de travail, le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé (article L4131-1 CT). Cette appréciation subjective est le fondement de l'exercice du droit de retrait, indépendamment de l'existence réelle d'une situation de danger grave et imminent.

Le bien-fondé de l'appréciation du « motif raisonnable de penser » relève de l'appréciation souveraine des juges du fond et non de l'employeur (Cass. Soc., 11 décembre 1986 : n° 84-42.209, Sté Precilec c/ Nette : Bull. civ. N° 597).

Pour autant, les règles actuelles sont silencieuses sur le fait de déterminer si l'existence d'une pandémie virale suffit ou non en soi à justifier l'exercice du droit de retrait, notamment dans la mesure où un employeur mettrait en œuvre tous les moyens nécessaires à la prévention et à la protection du personnel.

Dans le contexte actuel, il faut veiller que l'employeur ait mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail, mais également les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), qu'il ait informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel.

A défaut, il est conseillé au salarié de se rapprocher d'un membre du CSE (Comité social et économique).

### III- La prise en charge

#### A- L'activité partielle

L'activité partielle a remplacé le dispositif du chômage partiel. Elle a vocation à connaître des évolutions afin de tenir compte de la situation exceptionnelle engendrée par cette crise sanitaire. Les règles à ce jour sont les suivantes (articles L5122-1 et suivants du Code du travail) :

#### Situations professionnelles concernées

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

Ces hypothèses recouvrent de nombreuses situations : à titre d'exemples, cela peut concerner : la fermeture administrative de l'établissement (Cf fermeture des lieux accueillant du public) ; l'absence de salariés rendant ainsi impossible la continuité de l'activité ; l'interruption temporaire de certaines activités en raison de difficultés d'approvisionnement, d'annulation de commandes, ...

#### Contingent d'heures indemnisables

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables actuellement fixé à 1000 heures par an et par salarié. En cas de travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, ce contingent est limité à 100 heures.

#### Sort du contrat de travail (CDI/CDD/CTT)

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

La nature du contrat de travail (CDI, CDD ou intérim) n'a pas d'incidence : il est possible d'être placé en activité partielle. A la fin du contrat de travail, si les conditions d'accès sont remplies (notamment la durée minimum d'activité), le salarié pourra s'inscrire à Pôle emploi pour recevoir l'allocation chômage au titre du/des contrats perdus.



FO a obtenu la suspension de l'application prévue au 1<sup>er</sup> avril de la réforme gouvernementale de l'assurance chômage, laquelle engendré des conséquences

importantes non seulement sur le montant de l'indemnisation, mais encore sur le droit même à être indemnisé.

Enfin, dans la mesure où le salarié est placé en activité partielle (et que l'employeur perçoit une allocation), celui-ci ne doit pas être sur son lieu de travail ni en télétravail sur les heures ou périodes non travaillées.

## Indemnisation

### *Indemnisation des salariés*

#### ⇒ Montant de l'indemnité

Le contrat de travail étant suspendu, le salarié perçoit une indemnité (horaire) compensatrice versée par son entreprise.

Cette indemnité doit au minimum être égale à 70% de la rémunération antérieure brute, ce qui correspond à environ 84% du salaire net. Cette règle légale est susceptible d'évolutions au regard de la situation actuelle. Par ailleurs, l'employeur peut décider de compléter cette indemnisation.



**FO revendique un maintien de salaire intégral et a adressé cette demande au Premier ministre !**

#### ⇒ Détermination des heures indemnisées

Seules les heures chômées comprises entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période sont susceptibles de faire l'objet d'une indemnisation.

Les heures accomplies au-dessus de la durée légale, collective ou stipulée au contrat ne font pas l'objet d'un versement par l'employeur à ses salariés d'une indemnité (ni d'un versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle), sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

### *Allocation pour l'entreprise*

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

L'allocation d'activité partielle diffère à ce jour selon la taille de l'entreprise (ces seuils visent l'effectif de l'entreprise et non le contingent de salariés indemnisés) :

- 7.74€ pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7.23€ pour celles de plus de 250 salariés.

La Ministre du travail a annoncé que les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, seraient remboursés à 100% de l'indemnité versée à compter de lundi 16 mars 2020, dans la limite de 4,5 SMIC. Il n'y aura donc aucun reste à charge pour les employeurs dans ces cas.

L'employeur devra déposer sa demande auprès des services de l'Etat (l'Agence de Service et de Paiement) dans un délai de 30 jours, avec effet rétroactif.

Les indemnités ainsi versées aux salariés par l'employeur ne sont pas assujetties au versement forfaitaire sur les salaires et aux cotisations sociales, dans la limite des taux de remplacement prévus à l'article R.5122-18 du code du travail.

## **B- L'arrêt de travail indemnisé**

L'arrêt de travail indemnisé intervient lorsque :

- Le salarié est atteint par le coronavirus et est placé en quarantaine ;
- Le salarié est exposé au coronavirus et doit garder son enfant de moins de 16 ans, et n'a pas trouvé de modalités de poursuite de son activité professionnelle, notamment par le télétravail. Ce dispositif concerne également les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé.

Dans chacun de ces cas, le salarié est placé en arrêt de travail indemnisé. La prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence.

### **1- Salarié atteint par le coronavirus**

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.

Références : [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#)

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

Références : [décret n° 2020-193 du 4 mars 2020](#)

La mise en isolement pendant 14 jours est prescrite par le médecin de l'Agence régionale de santé pour les salariés.

Références : [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#).

## 2- Salarié devant garder son enfant et pour lequel le télétravail est impossible

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.

L'employeur déclare l'arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt - pour une durée correspondant à la fermeture de l'école en remplissant une déclaration en ligne sur le site Internet <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Cette déclaration, accompagnée de la transmission des éléments de salaires selon les canaux habituels, va permettre l'indemnisation de l'arrêt de travail. Le salarié n'a pas besoin de contacter l'ARS ou sa caisse d'assurance maladie.

Comme un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre, le salarié doit fournir à son employeur 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.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Le présent document est la propriété de FO Services et ne peut être utilisé que dans le seul but pour lequel il a été transmis et ce, dans le respect des règles de confidentialité. Il ne peut en aucun cas être reproduit partiellement ou en totalité, ni utilisé, ni inséré dans quelque document que ce soit, sans l'accord préalable et écrit de FO Services.

Le présent document et l'ensemble des informations qu'il contient et notamment les concepts, idées, méthodes, savoir-faire, techniques et/ou procédés sont confidentiels. Aucune information ou partie d'information contenue dans le présent document ne pourra être divulguée oralement ou par écrit, ni communiquée, par quelque moyen que ce soit, à un tiers, qu'il s'agisse d'un indépendant, d'un employé non impliqué directement, d'une société ou d'une filiale, sans le consentement préalable et écrit de FO Services.

La communication par FO Services du présent document et des informations qu'il contient ne saurait constituer et/ou conférer quelque droit de propriété intellectuelle et/ou industrielle que ce soit dont FO Services est titulaire.

**ANNEXE** recensant les établissements qui, relevant d'activités ne pouvant par principe plus accueillir du public, sont habilités par dérogation à en recevoir.

- Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles
- Commerce d'équipements automobiles
- Commerce et réparation de motocycles et cycles
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles
- Commerce de détail de produits surgelés
- Commerce d'alimentation générale
- Supérettes
- Supermarchés
- Magasins multi-commerces
- Hypermarchés
- Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé
- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
- Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
- Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
- Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé
- Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé
- Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives
- Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
- Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé
- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
- Commerces de détail d'optique
- Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés
- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé
- Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a.
- Hôtels et hébergement similaire
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
- Location et location-bail de véhicules automobiles
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction

- Activités des agences de placement de main-d'œuvre
- Activités des agences de travail temporaire
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques
- Réparation d'équipements de communication
- Blanchisserie-teinturerie
- Blanchisserie-teinturerie de gros
- Blanchisserie-teinturerie de détail
- Services funéraires
- Activités financières et d'assurance