

CORONAVIRUS et travail

1. Le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus est de limiter les contacts physiques. Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre cette diffusion, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.

2. Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées

Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- ▶ Limiter au strict nécessaire les réunions :
- ▶ la plupart peuvent être organisées à distance ;
- ▶ les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- ▶ Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.
- ▶ Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés
- ▶ L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

3. Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité peuvent être éligibles au chômage partiel

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée

sur www.activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Les entreprises disposent d'un délai de trente jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

Flash :

Pour le BTP : Un protocole à venir devrait définir les conditions de poursuite des chantiers. Dans cette attente, nous vous invitons à conserver tous documents prouvant l'arrêt de l'activité (attestations fournisseurs clients ...).

4. Les solutions pour les parents d'enfants de moins de 16 ans

Des solutions d'entraide pour la garde des enfants (hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans) sont à inventer et à organiser localement. La priorité doit être accordée quoiqu'il arrive aux personnels soignants.

Quoiqu'il en soit :

- ▶ Le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée ;

▶ Si le télétravail n'est pas possible et que vous n'avez pas de solutions de garde pour vos enfants de moins de 16 ans, le salarié peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence.

L'employeur ne peut refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie. Toutes les informations sur le site : <https://declare.ameli.fr>

A retenir

Doivent impérativement rester à la maison les salariés :

- ▶ Malades ou particulièrement vulnérables ;
- ▶ qui sont l'un des deux parents qui assure la garde d'un enfant de moins de seize ans;
- ▶ qui sont en chômage partiel ;
- ▶ qui travaillent à distance (télétravail).