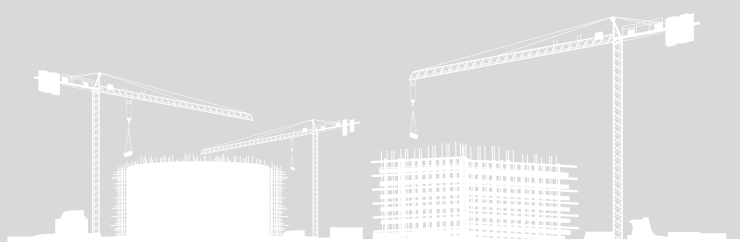


AFFAIRES SOCIALES

DAS



CORONAVIRUS – COVID 19

Aspects pratiques pour les entreprises de Bâtiment

12 mars 2020

(les informations diffusées par le présent document sont susceptibles d'être actualisées en fonction des communications gouvernementales)

MARS 2020

SOMMAIRE

1 - LES INFORMATIONS PRATIQUES.....	3
1.1 - QU'EST-CE QUE LE CORONAVIRUS COVID 19?.....	3
1.2 - QUEL SCENARIO POUR LE BATIMENT EN CAS D'EPIDEMIE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS?	4
1.3 - QUELLES MESURES D'HYGIENE ADOPTER ? (A AFFICHER DES MAINTENANT DANS L'ENTREPRISE)	5
1.4 - QUELLES MESURES PRENDRE POUR LES SALARIES SE TROUVANT OU DE RETOUR D'UNE ZONE A RISQUE ?	6
1.5 - QUELS SYMPTOMES DOIVENT FAIRE SUSPECTER LA PRESENCE DU CORONAVIRUS ? (A AFFICHER DANS TOUTES LES ENTREPRISES DES LA PHASE D'EPIDEMIE AVEREE)	7
1.6 - DANS QUELS CAS FAUT-IL PORTER UN MASQUE ?	9
1.7 - QUELS MASQUES PROPOSER AUX SALARIES ?	9
1.8 - FAUDRA-T-IL VACCINER TOUS LES SALARIES ?	10
2 - LES INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	11
2.1 - L'OBLIGATION DE PROTEGER LA SANTE DES SALARIES.....	11
2.2 - L'INDEMNISATION DES SALARIES QUI NE POURRONT PAS VENIR TRAVAILLER	12
2.3 - LE PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES.....	16
2.4 - LES AMENAGEMENTS PORTANT SUR LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	16
3 - INCIDENCES SUR LES MARCHES PUBLICS ET LES MARCHES PRIVES	18
3.1 - MARCHES PUBLICS.....	18
3.2 - MARCHES PRIVES	19
3.3 - CONSEQUENCES SUR LA GARDE DU CHANTIER	19

1 - LES INFORMATIONS PRATIQUES

1.1 - QU'EST-CE QUE LE CORONAVIRUS COVID 19?

Les coronavirus sont une grande famille de virus, qui provoquent des maladies allant d'un simple rhume à des pathologies plus sévères comme le MERS ou le SRAS. Le virus identifié en Chine est un nouveau coronavirus.

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a nommé la maladie provoquée par ce nouveau coronavirus **COVID-19** et a déclaré une **urgence de santé publique de portée internationale (USPPI)**.

Pour la France cela signifie :

- mettre en alerte le système de santé (Agences régionales de santé, agences nationales de sécurité sanitaire, SAMU, établissements de soins, professionnels de santé) et diffuser rapidement toutes les informations nécessaires pour garantir une prise en charge optimale des malades ;
- renforcer l'information et la sensibilisation de la population ;
- renforcer le dépistage sur le territoire national ;
- renforcer la surveillance en vue de réduire le délai entre la détection et la prise en charge des malades et leur isolement ;
- mettre en œuvre rapidement les stratégies vaccinales susceptibles de faire reculer la propagation de cette maladie ;
- continuer à collaborer et à améliorer la coordination avec les Nations Unies et les partenaires, créer un environnement propice pour les opérations de santé publique, pour accélérer les efforts de lutte contre la maladie.

La surveillance sur le territoire français est assurée par Santé publique France.

La propagation du virus COVID-19 en France impose de prendre en compte les impacts économiques et organisationnels sur les entreprises.

Un questions-réponses sur le virus COVID-19 actualisé régulièrement est disponible sur le site du Gouvernement.

Une C.C.E (Cellule de Continuité de la vie Economique) est mise en place par les ministères de l'Economie et des Finances depuis le 3 mars 2020. Elle sera chargée de décliner des PCA (Plans de Continuité de l'Activité).

Ces PCA seront à organiser le moment venu à la demande du Président de la République ou du Premier Ministre, surtout par les entreprises dont l'activité concerne les centres vitaux du pays (Communications, énergie, eaux, armées, hôpitaux, alimentation, police, gendarmerie, etc...).

Pour le reste, les entreprises s'organiseront, en fonction des consignes des autorités sanitaires dans un Plan de Continuité de l'Activité et pourront se faire aider en la matière par les services de santé au travail et de l'OPPBTB.

La gestion de l'épidémie en France est passée au stade 2 depuis le 1^{er} mars 2020. Cela a entraîné une adaptation du plan d'actions du Gouvernement dont l'objectif est désormais de freiner la propagation du virus sur le territoire national. Certaines mesures qui avaient été prises dans le cadre du stade 1, telles que la mise en quarantaine des personnes revenant d'une zone à risque, ne sont plus préconisées (sauf pour les cas à haut risque). Des mesures plus contraignantes pour des cas groupés sont désormais privilégiées.

1.2 - QUEL SCENARIO POUR LE BATIMENT EN CAS D'EPIDEMIE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS?

Le terme épidémie implique une augmentation rapide de l'incidence d'une maladie en un emplacement géographique et une période donnés. Une épidémie est dénommée pandémie si elle est présente sur une large zone géographique internationale et touche une part significative de la population mondiale.

Dans les entreprises de bâtiment, la poursuite de l'activité pourrait être rendue difficile :

- du fait de l'absentéisme du personnel (nombre élevé de salariés absents),
- du fait des perturbations des déplacements et des difficultés d'approvisionnement,
- en raison du risque de contagion lié aux déplacements et à la coactivité sur les chantiers.

Dans ce cas, la désorganisation des équipes pourrait conduire les entreprises à demander à tout ou partie de leurs salariés de rester momentanément chez eux (Quelle indemnisation pour ces salariés ? voir partie 2 de ce guide).

Cette situation ne manquera pas de retarder le démarrage ou la livraison des chantiers, il convient que les entreprises informent leurs clients des répercussions en termes de délais d'exécution et de garde des chantiers (voir partie 3 : Les incidences sur les marchés publics et sur les marchés privés).

En tout état de cause, **toutes les entreprises de bâtiment doivent** dès à présent :

- **éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques**
- **faire respecter les règles d'hygiène et mettre à jour leur document unique (voir ci-après) ;**
- **être en contact avec les autorités publiques locales et le Service de Santé au travail ;**
- **et se préparer en cas de nécessité à devoir fournir les équipements de protection adaptés (voir ci-après).**

Le ministère de l'Economie a mis en place un ensemble de mesures pour aider les entreprises à faire face aux conséquences d'une épidémie, qui peuvent être consultées sur son site internet : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>

1.3 - QUELLES MESURES D'HYGIENE ADOPTER ? (A AFFICHER DES MAINTENANT DANS L'ENTREPRISE)

■ Le lavage des mains plusieurs fois par jour

C'est un acte de prévention essentiel, le virus pouvant rester « vivant » et actif jusqu'à 3 heures sur une surface sèche et 6 jours sur une surface humide.

Le lavage peut se faire au moyen d'eau chaude et de savon (à privilégier), de solutions hydro-alcooliques, de lingettes.

■ En cas de toux ou d'éternuement :

L'utilisation d'un mouchoir en papier pour se couvrir le nez et la bouche. Jeter le mouchoir à la poubelle après usage.

Tousser ou éternuer dans son coude. Cela limite la propagation du virus par contact (les mains ne sont pas contaminées).

Se laver les mains après toute toux ou éternuement.

■ Eviter tout contact des mains avec le nez, la bouche et les yeux :

Nettoyer les surfaces pouvant être contaminées tels que les lavabos, lunettes de toilettes, poignées de porte, rampes d'escaliers, objets personnels et plans de travail au moyen de solutions chlorées (eau de javel) ou de solutions alcooliques.

■ En cas de contact prolongé et proche avec le public :

Installer une zone de courtoisie de plus d'un mètre

Nettoyer les surfaces avec un produit adapté en plus du lavage des mains.

■ Porter un masque quand on est malade

L'entreprise est encouragée à :

- Afficher les consignes d'hygiène (en particulier les notices sur les techniques de lavage des mains) dans les toilettes et lavabos.
- S'assurer que l'entreprise dispose de suffisamment de savons, serviettes, produits de nettoyage et décontamination des surfaces.

Elle peut télécharger les affiches proposées par le gouvernement sur le site dédié : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> (cf exemple ci-après).

- Le site du gouvernement recommande de se saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades (mais cette mesure ne figure pas sur les affiches mises en ligne).

Un numéro vert est également ouvert pour répondre aux questions sur le coronavirus 24h/24 et 7 jours sur 7 : **0 800 130 000**



COVID-19

CORONAVIRUS, POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES



**Se laver
très régulièrement
les mains**



**Tousser
ou éternuer
dans son coude**



**Utiliser un mouchoir
à usage unique
et le jeter**



**SI VOUS ÊTES MALADE
Porter un masque
chirurgical jetable**



Vous avez des questions sur le coronavirus ?
GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS



0 800 130 000
(appel gratuit)

1.4 - QUELLES RECOMMANDATIONS POUR LES SALARIES DE RETOUR D'UNE ZONE A RISQUE OU SE TROUVANT DANS UNE ZONE DE CIRCULATION ACTIVE DU VIRUS ?

- Le gouvernement délivre différents conseils actualisés en fonction de l'évolution de l'épidémie (stade 2 actuellement).

Ainsi depuis le 1^{er} mars 2020 (18h), le virus ne venant plus seulement de l'étranger mais circulant au sein de plusieurs regroupements de cas en région, il n'y a plus de quarantaine pour les personnes revenant d'une zone à risque mais des mesures de réduction sociale. La mesure de quarantaine est

toutefois maintenue pour les cas contacts (personnes ayant été au contact de personnes malades du coronavirus) à haut risque.

Des mesures plus contraignantes sont prises dans les zones de circulation active du virus.

Pour les personnes revenant d'une zone à risque (cette liste figure sur le site du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> « conseils aux voyageurs »), **le Ministère de la Santé demande pendant les 14 jours suivant le retour de :**

- Prévenir l'employeur
- Surveiller sa température 2 fois par jour ;
- Surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) ;
- Se laver les mains régulièrement ou d'utiliser une solution hydro-alcoolique ;
- Eviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, malades chroniques, personnes âgées...) ;
- Eviter de fréquenter des lieux où se trouvent des personnes fragiles (hôpitaux, maternités, structures d'hébergement pour personnes âgées...) ;
- Éviter toute sortie non indispensable (grands rassemblements, restaurants, cinéma...) ;
- **Travailleurs/étudiants : retourner travailler en l'absence de symptômes ;**
- Les enfants, collégiens, lycéens peuvent être envoyés à la crèche, à l'école, au collège ou au lycée.

En cas de signes d'infection respiratoire (fièvre ou sensation de fièvre, toux, difficultés respiratoires) dans les 14 jours suivant le retour d'une zone où circule le virus, il est demandé de :

- Contacter le Samu Centre 15 en faisant état de vos symptômes et de votre séjour récent.
- Eviter tout contact avec l'entourage et conserver le masque.
- Ne pas se rendre pas chez le médecin traitant ou aux urgences, pour éviter toute potentielle contamination.

Il est conseillé aux personnes résidant dans les zones de circulation active du virus de réduire leur activité sociale, limiter leurs déplacements et d'en informer leur employeur. Les salariés concernés peuvent se déplacer pour travailler (à défaut de télétravail), se nourrir et faire leurs courses mais ils doivent renoncer aux déplacements inutiles et ne pas se rendre à des rassemblements.

1.5 - QUELS SYMPTOMES DOIVENT FAIRE SUSPECTER LA PRESENCE DU CORONAVIRUS ? (A AFFICHER DANS TOUTES LES ENTREPRISES)

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux sont:

- **la fièvre,**
- **des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.**

Si un salarié présente ces symptômes dans les 14 jours suivant le retour d'une zone à risque (Chine, à Singapour, en Corée du Sud, ou dans les régions de Lombardie et de Vénétie en Italie), il lui est rappelé que les pouvoirs publics cherchent à dépister le plus tôt possible les cas suspects et demandent en cas de signe d'infection respiratoire de contacter le SAMU centre 15.

Les autorités publiques insistent sur le fait de ne pas se rendre directement chez son médecin traitant ou aux urgences pour éviter toute potentielle contamination.

Dans les cas suspects, le SAMU se met en relation avec l'infectiologue le plus proche. À l'issue d'un questionnaire, le cas suspect est classé en cas possible ou cas exclu. S'il s'agit d'un cas possible, l'intéressé est alors pris en charge et isolé dans un service d'infectiologie. Si s'agit d'un cas exclu, il est pris en charge par son médecin traitant, comme habituellement.

En cas de contamination d'un salarié de l'entreprise, l'employeur doit procéder au nettoyage des locaux selon les consignes données par le gouvernement. Il s'agit de mesures particulières, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces d'une blouse à usage unique et de gants de ménage (pas de masque de protection respiratoire nécessaire),
- pour l'entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (sols et surfaces nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent, rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique, temps de séchage suffisant des sols et surfaces, élimination des déchets suivant la filière d'élimination classique).

Le médecin du travail peut également être contacté en cas de difficulté.

Si un ou plusieurs salariés présentent un risque sérieux d'être contaminé, le Ministère du travail demande à l'employeur de mettre en place et de communiquer sur les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié (consultation du CSE en cas de modification importante de l'organisation du travail)

- réorganiser le poste de travail en privilégiant le télétravail,
- aménager le poste de travail de manière à limiter le risque de contagion : éviter les lieux où se trouvent les personnes fragiles, les sorties ou réunions non indispensables et les contacts proches (ascenseurs, réfectoire...).

En cas d'impossibilité, l'arrêt de travail pour confinement (arrêt de travail prescrit par un médecin habilité de l'ARS) est à envisager (voir partie 2 « les incidences sur le contrat de travail »).

Compte tenu des difficultés à organiser le télétravail ou à aménager le poste de travail dans les activités de Bâtiment, il conviendra dans la plupart de s'assurer que le salarié concerné a contacté un médecin habilité de l'ARS (www.ars.sante.fr) afin d'obtenir un arrêt de travail.

La prise de jours de congés (via le décalage de jours déjà posés) ou de jours de réduction du temps de travail (dans les conditions prévues par l'accord sur la RTT) est également possible.

En dehors de ces solutions, la dispense de travail à l'initiative de l'employeur doit être rémunérée par l'entreprise.

Compte de tenu des difficultés à aménager le poste de travail, l'arrêt de travail pour confinement sera la mesure la plus adaptée dans la plupart des activités du Bâtiment dans les cas les plus à risques.

1.6 - DANS QUELS CAS FAUT-IL PORTER UN MASQUE ?

Personnes sans symptôme

Le port de masque à titre préventif n'est pas recommandé par les pouvoirs publics, l'efficacité de cette mesure n'étant pas démontrée.

En revanche, comme pour l'épisode de grippe saisonnière, les "mesures barrières" (tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique, se laver régulièrement les mains) sont efficaces et à rappeler.

Personnes malades et personnes ayant été au contact d'un malade :

Le port du masque est recommandé pour éviter de diffuser la maladie (propagation du virus par la voie aérienne).

Le port du masque est recommandé en cas de contact avéré à haut risque.

1.7 - QUELS SONT LES TYPES DE MASQUES ?

Il existe deux types de masques :

- Les masques anti-projection de type « chirurgicaux » :

Ils permettent d'éviter à une personne malade ou en incubation de contaminer son entourage et son environnement.

Ils ne protègent pas leur porteur du risque d'être contaminé, (la transmission du virus a lieu par la voie respiratoire : postillons provoqués par la toux et les éternuements).

Ils ont une durée d'utilisation d'une journée maximum hors infection. En cas d'infection, ils doivent être changés toutes les 3 à 4 heures.

- Les masques filtrants, ou appareils de protection respiratoire de type FFP2 (Norme européenne) :

Ce sont des équipements de protection individuelle qui filtrent dans les deux sens et protègent ainsi également contre le risque d'inhalation du virus,

A ce stade, les masques de type FFP2 sont prévus pour les professionnels de santé en contact avec les maladies confirmées.

En cas de nécessité de fournir des EPI, l'entreprise aura intérêt à prendre conseil auprès de son médecin du travail :

- pour le choix des masques ;

- pour évaluer le nombre de masques à commander.

1.8 - FAUDRA-T-IL VACCINER TOUS LES SALARIES ?

A ce stade, aucun vaccin n'est disponible.

Des recherches sont en cours pour permettre de mettre en place un vaccin mais le délai peut être long.

Face à cette problématique, l'organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré l'urgence de santé publique de portée internationale (USPPI).

Cela implique, pour la France, s'agissant des vaccins :

- Mettre en place des autorisations exceptionnelles pour les médicaments et les vaccins qui n'auraient pas d'autorisation de mise sur le marché (AMM).
- Mettre en œuvre rapidement les stratégies vaccinales susceptibles de faire reculer la propagation de cette maladie telles que les recommande le Groupe stratégique consultatif d'experts (SAGE) de l'OMS sur la vaccination.

Lorsqu'un vaccin sera disponible, il conviendra sans doute proposer la vaccination à tous les salariés de l'entreprise puisque c'est un bon moyen de limiter la propagation du virus. La stratégie de vaccination sera précisée et organisée par les pouvoirs publics, étant rappelé que la vaccination ne peut pas être imposée à un salarié qui la refuse.

2 - LES INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

2.1 - L'OBLIGATION DE PROTEGER LA SANTE DES SALARIES

Le Ministère du travail (questions-réponses pour les entreprises et les salariés actualisé le 9 mars 2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>) rappelle les obligations de chacun :

- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des salariés. A ce titre il peut prendre des mesures contraignantes après avoir évalué le risque de contagion dans l'entreprise,
- Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

A ce titre il est demandé à l'employeur de :

- **prendre les mesures d'hygiène** (gestes barrières voir 1.3) et des mesures renforcées en cas de contact « prolongé et proche » avec le public ;
- **reporter les déplacements non indispensables à l'étranger** (en particulier dans les zones d'exposition à risques sauf raison absolument impérative) ;
- **limiter aux cas indispensables, les déplacements dans les zones de circulation active du virus.**
Les salariés résidant dans les zones à risques peuvent se déplacer pour aller travailler s'ils ne peuvent pas télétravailler. Le cas échéant, l'employeur vérifie que les mesures dites « barrières » sont bien respectées par les salariés (étant 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 et de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires ou d'une discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection) ;
- **prendre des mesures spécifiques en cas de contamination d'un salarié de l'entreprise** (voir 1.5):

Dès lors que l'employeur respecte les dispositions du code du travail et les recommandations du gouvernement, informe et prépare son personnel en lien avec le CSE s'il existe, le Ministère du travail considère (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux) que le droit de retrait d'un salarié n'est pas justifié.

A ce stade de l'épidémie, le Ministère du travail considère que l'employeur doit procéder à l'actualisation de son évaluation des risques professionnels en vue réduire au maximum les risques de contagion sur les lieux de travail ou à l'occasion du travail.

Selon le Ministère, l'évaluation des risques de contagion prend en compte les modalités de contamination et la notion de contact étroit. Le document unique et le plan d'action actualisés qui en ressortent contiennent les mesures de prévention mises en place au sein de l'entreprise compte

tenu des instructions gouvernementales. Elles sont adaptées en fonction de l'évolution de la situation, les salariés étant informés des mesures prises. La démarche est conduite en faisant intervenir le CSE (le cas échéant) ainsi que le service de santé au travail

2.2 - L'INDEMNISATION DES SALARIES QUI NE POURRONT PAS VENIR TRAVAILLER

Les situations susceptibles d'empêcher les salariés de travailler sont multiples. Parmi les raisons principales peuvent être identifiées :

Le salarié a contracté le COVID-19

Le salarié est en arrêt maladie « classique » et est donc indemnisé à ce titre par la sécurité sociale avec un complément employeur en application des conventions collectives (articles VI-11 et suivants des CCN des Ouvriers du 8 octobre 1990, articles 6.3 et suivants de la CCN des Etam du 12 juillet 2006 et article 5.3 de la CCN des Cadres du 1er juin 2004) ou de la loi de mensualisation (article L.1226-1 du Code du travail).

L'ensemble des conditions posées par la loi et les conventions collectives s'appliquent (production d'un justificatif médical, prise en charge par la Sécurité sociale, condition d'ancienneté minimale, délai de carence).

Le salarié a été en contact avec des personnes malades ou s'est rendu dans une zone à risque

Au 1^{er} mars 2020, la gestion de l'épidémie par le Gouvernement est passée au stade 2. L'objectif est désormais de freiner la propagation du virus au plan national, ce qui a entraîné une adaptation des mesures qui étaient prévues au stade 1.

- **Stade 1** : un salarié qui avait été en contact avec des personnes infectées ou qui avait séjourné dans une zone d'épidémie pouvait faire l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile par précaution, décidée par une agence régionale de santé (ARS).
- **Stade 2** : A compter du 1^{er} mars 2020, la mise à l'isolement d'une personne non diagnostiquée qui serait décidée par une ARS et la délivrance d'un arrêt de travail sont plus restreintes et ne concernent plus que les personnes identifiées comme cas contact à haut risque.

Le salarié qui dispose d'un arrêt de travail délivré par l'ARS décidant de son isolement doit alors prévenir l'employeur et ne pas venir travailler.

En cas de doute, il est recommandé à l'employeur de demander au salarié de prendre contact au plus vite avec l'ARS territorialement compétente.

Attention : si l'employeur impose au salarié de rester chez lui alors que celui-ci n'est pas couvert par un avis d'arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, le maintien de la rémunération incombe à l'employeur.

Quelle indemnisation faut-il maintenir ?

Indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) : Un décret du 31 janvier 2020 prévoit un régime dérogatoire de versement des indemnités journalières d'assurance maladie pour le salarié à qui un médecin d'une ARS délivre un avis d'interruption de travail valant arrêt de travail. Il pourra bénéficier dès le premier jour d'arrêt, donc sans application de jours de carence, et pendant 20 jours maximum, du versement d'IJSS, sans avoir à justifier d'une durée minimale d'activité ou de cotisations.

Indemnité complémentaire de l'employeur : Tant la loi (article L 1226-1 Code du travail) que les conventions collectives (art VI-12 CCN Ouvriers du 8 octobre 1990, 6.5 CCN Etam du 12 juillet 2006 et 5.3 CCN Cadres du 1er juin 2004) prévoient une indemnisation complémentaire en cas d'incapacité, d'indisponibilité ou d'arrêt résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical. Ce n'est pas le cas en l'espèce, le salarié n'est pas malade mais est concerné par une mesure administrative préventive d'isolement. On peut donc s'interroger sur le caractère obligatoire de l'indemnisation complémentaire tant légale que conventionnelle.

Pour autant, l'Administration, dans les questions-réponses diffusé sur le site du Ministère du Travail (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_q-r.pdf), considère que l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale s'applique. Un décret du 4 mars (publié au JO le 5 mars 2020), prévoit le versement de l'indemnité complémentaire légale sans application du délai de carence mais n'a pas modifié les conditions imposées par la loi et donc notamment l'incapacité due à la maladie ou un accident.

D'un strict point de vue juridique, tant les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation maladie que le complément employeur prévu par les dispositions légales ne devraient pas, selon nous, être applicables.

Toutefois, au vu des circonstances exceptionnelles et de la position affichée par le gouvernement, les organismes assureurs intervenant dans le cadre de l'assurance mensualisation, PROBTP et la SMA, ont indiqué sur notre sollicitation, prendre position pour l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation en cas de maladie.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les entreprises sont donc invitées à titre exceptionnel à indemniser les salariés concernés à hauteur de ce que prévoit la convention collective sans pouvoir dépasser 20 jours de prise en charge (cf. décret du 31 janvier 2020).

Le salarié a un enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement (établissement scolaire fermé ou domiciliation dans zone de circulation active du virus)

Le Gouvernement a décidé la fermeture temporaire dans certaines communes, de crèches et d'établissements scolaires ainsi que le confinement à domicile des enfants vivant dans certaines communes, même si les enfants n'y sont pas scolarisés.

Le salarié qui n'aurait pas d'autre choix que de rester à son domicile pour garder son enfant devra en informer son employeur. Si le poste de travail le permet, le télétravail sera la solution à privilégier, ce qui sera rarement le cas dans notre secteur.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié pourra être placé en arrêt de travail et indemnisé. **L'employeur devra alors effectuer la déclaration d'arrêt de son salarié sur le site <https://www.declare.ameli.fr>.**

Cet arrêt est néanmoins soumis à conditions. Pour que l'employeur effectue la déclaration, le salarié devra au préalable lui remettre une **attestation sur l'honneur** dans laquelle il s'engage à respecter les conditions suivantes :

- Assurer la garde d'un enfant âgé de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail (il devra ainsi mentionner l'âge et le nom de l'enfant) ;
- Être le seul parent de l'enfant qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail ;
- Garder un enfant dont l'établissement scolaire est fermé, ou qui est domicilié dans une des communes concernées par des mesures d'isolement (il devra à ce titre mentionner 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 concerné).

Un modèle d'attestation de garde d'enfant à domicile est disponible dans les questions-réponses du ministère du travail mis à jour le 9 mars 2020.

Une fois la déclaration effectuée, l'employeur recevra un courriel confirmant la déclaration. Il devra ensuite envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie (attestation de salaires).

L'arrêt de travail **sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt que l'employeur aura déclaré**. Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur devra en informer l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. En pratique, **la déclaration de retour anticipé au travail pourra être faite par l'employeur via la DSN ou via le site net-entreprises.fr**.

Comme dans le cas où un salarié serait confiné à son domicile, dans le cas d'isolement d'un enfant, les entreprises sont invitées à titre exceptionnel à indemniser les salariés concernés à hauteur de ce que prévoit la convention collective dès le premier jour et sans pouvoir dépasser 20 jours de prise en charge (cf. décret du 31 janvier 2020).

Le salarié ne peut matériellement pas se rendre à son travail (ex : chantier situé dans une zone de confinement)

Il est possible que le salarié ne puisse pas se rendre sur son lieu de travail (chantier ou siège), notamment si celui-ci est placé en zone de confinement.

Le salarié ne se rendant pas sur son lieu de travail, en principe aucune rémunération n'est due par l'entreprise.

La réglementation prévoit la liste des cas dans lesquels l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle donnant lieu à indemnisation du salarié (paiement par l'entreprise qui se fait rembourser par l'Etat). Les cas sont :

- La conjoncture économique ;

- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La situation évoquée ici n'y figure pas explicitement sauf à la qualifier de circonstance de caractère exceptionnel. Dès l'annonce de l'épidémie en Italie, la FFB a écrit à la Ministre du travail pour lui demander, qu'en cas d'épidémie sur le territoire national, les DIRECCTE accordent facilement l'indemnisation, ce qu'elles pourraient faire en se fondant sur ce motif.

Le questions-réponses diffusé sur le site du Ministère du Travail mentionne bien le fait que dans le cas du COVID-19, l'activité partielle peut être sollicitée pour circonstance à caractère exceptionnel.

La Ministre du Travail a annoncé le 9 mars 2020 vouloir renforcer et simplifier le dispositif d'activité partielle face à l'épidémie de Covid-19. Elle a indiqué que les délais de réponse des DIRECCTE aux entreprises ayant fait une demande de recours à l'activité partielle seront réduits à 48 heures (au lieu de 15 jours). De plus, l'allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic devrait être portée au niveau du SMIC dans les entreprises de 1 à 250 salariés, soit 8,03€ net de l'heure (au lieu de 7.74€).

L'entreprise est contrainte de suspendre provisoirement tout ou partie de son activité

L'entreprise pourrait se retrouver contrainte de suspendre son activité du fait d'un défaut d'approvisionnement en matériaux et/ou en énergie. Elle pourrait également devoir suspendre son activité si elle n'a plus de travail du fait de l'annulation de commandes.

De telles situations constituent un motif de recours à l'activité partielle.

L'entreprise pourrait également être contrainte de suspendre temporairement son activité en cas d'un absentéisme de ses salariés trop important pour pouvoir assurer la poursuite des chantiers dans des conditions d'organisation et de sécurité raisonnables.

La Ministre du travail a fait savoir que le motif « circonstances de caractère exceptionnel » peut être invoqué dans le cas d'une éventuelle épidémie de COVID-19. Le recours à l'activité partielle est donc possible dans les cas évoqués ci-dessus.

En cas de sous-activité prolongée ou d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du FNE-Formation afin d'investir dans les compétences de leurs salariés.

L'entreprise (ou l'OPCO) doit conclure une convention avec l'Etat (la DIRECCTE) afin de mettre en place des formations permettant :

- d'obtenir un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, une qualification reconnue dans la classification des conventions collective nationale du Bâtiment ou d'un certificat de qualification professionnelle (L. 6314-1 CT).

- de faire valider les acquis de leur expérience (L. 6411-1 CT), de suivre 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.

Le plan de développement des compétences, le CPF pendant le temps de travail (L. 6323-17 CT) sont mobilisables.

S'il est le seul financeur public, l'Etat finance jusqu'à 50 % des coûts admissibles (70 % en cas de majoration). L'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale celle de la convention augmentée de 6 mois. Les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

2.3 - LE PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES

L'ACOSS a fait savoir que le réseau des URSSAF accompagne les entreprises qui éprouvent des difficultés pour payer leurs cotisations sociales du fait du COVID-19.

Les URSSAF vont ainsi octroyer des délais de paiement et procéderont à la remise des majorations et pénalités de retard.

La FFB a également saisi PROBTP et l'UCF CIBTP, tête de réseau des caisses de congés payés, pour que ces organismes professionnels adoptent des dispositions permettant aux entreprises de faire face à leurs difficultés de trésorerie, et communiquent largement sur ces mesures (délais de paiement, non application des majorations de retard).

Pour les travailleurs indépendants affiliés au régime de Sécurité sociale des indépendants, désormais géré par les organismes du régime général (URSSAF, CPAM, CARSAT), des dispositions sont également prises afin de les aider à faire face aux conséquences du COVID-19.

Ils peuvent demander à voir recalculer le montant de leurs cotisations sociales en faisant anticiper la régularisation annuelle. Ils ont aussi la possibilité de solliciter une aide au titre de l'action sociale.

<https://www.acoss.fr/home/journalistes/communiques-de-presse/ListeCommuniquePresse/le-reseau-des-urssaf-mobilise-po.html>

2.4 - LES AMENAGEMENTS PORTANT SUR LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

En cas de nombre élevé de salariés absents, de perturbation des déplacements, de difficultés d'approvisionnement, ou de la nécessité de réorganiser les chantiers pour éviter les risques de contagion lié aux déplacements ou à la coactivité, le chef d'entreprise pourrait être confronté à une augmentation particulière de l'activité de l'entreprise à court ou moyen terme.

Il convient de rappeler que plusieurs solutions s'offrent à lui pour faire face à cette situation, en particulier :

- le recours aux heures supplémentaires ponctuelles,

- l'aménagement de la durée du travail des salariés, par décision unilatérale de l'employeur, sur une période de 4 ou 9 semaines maximum selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés),
- et, le cas échéant, la dérogation aux durées maximales de travail et/ou aux repos dans les conditions prévues par le Code du travail et par les Conventions collectives.

Sur ce point, le questions-réponses publié sur le site du Ministère du travail détaille les dispositions du Code du travail auxquelles il convient de se référer.

3 - INCIDENCES SUR LES MARCHES PUBLICS ET LES MARCHES PRIVES

Prolongation des délais d'exécution : interruption ou ralentissement des travaux

3.1 - MARCHES PUBLICS

Le délai d'exécution est prolongé (ou le début des travaux est reporté) lorsque l'arrêt du chantier résulte de difficultés imprévues, rencontrées en cours du chantier (ex : les salariés ne peuvent se déplacer du fait du Coronavirus) ou d'un retard dans l'exécution de travaux préalables faisant l'objet d'un autre marché (ex : travaux des corps d'état intervenant en amont retardés en raison d'événements liés au Coronavirus).

Les entreprises doivent adresser une lettre recommandée avec avis de réception au maître d'œuvre, avec une copie pour information au maître d'ouvrage, pour demander la prolongation du délai d'exécution (voir modèle n° 1).

L'importance de la prolongation doit être débattue par le maître d'œuvre avec l'entrepreneur, puis elle est soumise à l'approbation de la personne responsable du marché, et la décision prise par celle-ci est notifiée à l'entrepreneur par ordre de service (articles 19.2.1 et 19.2.2 du CCAG-Travaux 2009).

En cas de refus de prolongation du délai par le maître d'ouvrage, les entreprises doivent lui adresser un courrier recommandé avec avis de réception contestant ce refus et par la suite, lui demander la non application des pénalités de retard (voir modèle n° 2).

Toutefois, pour les marchés publics de l'État, les entreprises ne devraient pas se heurter à un refus, puisque le coronavirus sera « considéré comme un cas de force majeure pour les entreprises », a annoncé vendredi 28 février, le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, à l'issue d'une réunion avec les partenaires sociaux au ministère du Travail.

Ainsi, « pour tous les marchés publics de l'État, si jamais il y a un retard de livraison de la part des PME ou des entreprises, nous n'appliquerons pas de pénalité », a précisé le ministre, qui a également annoncé des « possibilités de recours à l'activité partielle » et « l'étalement des charges sociales et fiscales pour les entreprises qui en auront besoin ». « Nous répondrons aux attentes et aux besoins de tous les chefs d'entreprises français sans exception confrontés à cette crise » a-t-il assuré, indiquant qu'une cellule de crise avait été mise en place au ministère, pour faire remonter notamment les problèmes de chaînes d'approvisionnement (cf. dépêche AFP du 28/02/2020).

Par ailleurs, les entreprises pourront demander l'indemnisation, pour cas de force majeure, des pertes ou avaries intervenues sur le chantier conformément article 18.3 du CCAG-Travaux 2009. Pour être indemnisées, les entreprises doivent signaler en LRAR, au maître d'ouvrage, dès leur connaissance l'objet et le montant de leur préjudice.

3.2 - MARCHES PRIVES

En marchés privés également, le Coronavirus peut être considéré comme un cas de force majeure définie par l'article 1218 du Code civil :

« Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur ».

La pandémie, et surtout ses conséquences, remplissent selon nous les conditions de la force majeure, ainsi définie : elle échappe au contrôle du débiteur de l'obligation (ici l'entreprise) car elle ne pouvait être raisonnablement prévue lors de la conclusion du contrat (et d'ailleurs, la simple prévision de l'épidémie ne permet pas d'en empêcher les effets), elle est irrésistible (les salariés sont contraints de rester à leur domicile du fait des risques de transmission).

■ Marchés privés se référant à la norme AFNOR NF P03-001 (édition octobre 2017)

Le délai d'exécution est prolongé de la durée des empêchements de force majeure (article 10.3.1.2. de la norme).

L'entreprise peut donc adresser une lettre recommandée avec avis de réception au maître d'ouvrage et en adresser une copie pour information au maître d'œuvre pour demander la prolongation du délai d'exécution (voir modèle n° 1).

La prolongation de délai se concrétisera par un écrit du maître d'ouvrage ou par un avenant.

En cas de refus de prolongation du délai par le maître d'ouvrage, vous devez lui adresser un courrier recommandé avec avis de réception contestant ce refus et par la suite, lui demander la non application des pénalités de retard (voir modèle n° 2).

■ Marchés privés ne se référant pas à la norme AFNOR NF P03-001

Fondée sur l'article 1218 du code civil précité, demander la prolongation du délai d'exécution (voir modèle n° 1) doit être adressé par lettre recommandée avec avis de réception au maître d'ouvrage et une copie pour information transmise au maître d'œuvre.

La prolongation de délai se concrétisera par un écrit du maître d'ouvrage ou par un avenant.

En cas de refus de prolongation du délai par le maître d'ouvrage, les entreprises doivent lui adresser un courrier recommandé avec avis de réception contestant ce refus et par la suite, lui demander la non application des pénalités de retard (voir modèle n° 2).

3.3 - CONSEQUENCES SUR LA GARDE DU CHANTIER

Les cahiers des charges types rappellent que l'entrepreneur a la garde du chantier tant que l'ouvrage n'a pas été reçu ou n'est pas livré ou en situation de l'être.

En marchés publics, l'entrepreneur assure la garde de ses chantiers, et, en tant que de besoin, la clôture de ses chantiers (article 31.4.1 alinéa 2 du CCAG-Travaux 2009).

En marchés privés se référant à la norme AFNOR NF P03-001 (édition octobre 2017), l'entrepreneur doit la protection des ouvrages contre les risques de vol, de détournement et des risques de détérioration (article 13 de la norme NF P 03-001).

En marchés privés ne se référant pas à la norme AFNOR NF P03-001, l'article 1788 du code civil fixe le moment où l'entrepreneur est déchargé des risques de la chose qu'il a construite : c'est la réception des travaux. Cela implique que l'entrepreneur est tenu d'une obligation de conservation de la chose qu'on lui a confiée, en l'occurrence le chantier.

Cependant, le principe de la garde de l'ouvrage n'est pas d'ordre public. Il est donc possible pendant la suspension des travaux de demander au maître d'ouvrage d'assurer la garde du chantier (voir modèle n° 1).

DOCUMENT(S) JOINT(S)

[Modèle de courrier n° 2 - CORONAVIRUS](#)

[Modèle de courrier n° 1 - CORONAVIRUS](#)

MODELE N° 1

(à adapter en fonction des situations rencontrées par l'entreprise)

Lettre recommandée avec avis de réception

A adresser :

- ◆ Marchés publics --> au maître d'œuvre
et copie au maître d'ouvrage
- ◆ Marchés privés --> au maître d'ouvrage
et copie au maître d'œuvre

Objet : Pandémie du Coronavirus

Demande de prolongation de délai

Monsieur,

(Cas n° 1) ¹

La pandémie du Coronavirus a provoqué l'absence de nombreux salariés dans notre entreprise (ou l'absence de nombreux salariés chez notre sous-traitant) 1 (le cas échéant, fournir tous les justificatifs et des explications sur les raisons de l'arrêt ou du ralentissement des travaux).

Ou

(Cas n° 2) ¹

La pandémie du Coronavirus a provoqué l'interruption des approvisionnements sur les chantiers pour certains produits (citer les produits et le cas échéant donner des explications sur les raisons de l'arrêt ou du ralentissement des travaux).

(Dans tous les cas)

Cette situation rend impossible (ou difficile) 1 l'exécution des travaux de (nature du corps d'état) faisant l'objet de mon marché n° du au (date prévisionnelle d'exécution des travaux).

Dans l'état actuel, nous estimons l'arrêt (ou la suspension) ¹ pour une période de (ou de à) ¹.

Dans ces conditions, nous avons été contraints de suspendre (ou de ralentir) ¹, à compter du l'exécution des travaux de sur le chantier en référence (ou de reporter la date de commencement des prestations) ¹.

(En marchés publics) ¹

Conformément à l'article 19.2.1 du CCAG-Travaux 2009, document contractuel en l'espèce, le délai d'exécution est prolongé (ou le début des travaux est reporté) ¹ lorsque l'arrêt de travail résulte d'une rencontre de difficultés imprévues au cours du chantier. C'est le cas de l'épidémie de Coronavirus.

¹ Choisir le cas correspondant à votre situation.

En conséquence, vous voudrez bien prendre en compte la prolongation du délai contractuel d'exécution d'une durée égale à celle de l'empêchement de nos salariés (ou d'une durée égale à celle de l'interruption des approvisionnements) ¹.

Par ailleurs, conformément à l'article 18,3 du CCAG-Travaux 2009 nous nous réservons le droit de demander l'indemnisation de nos pertes et avaries pour cause de force majeure.

(En marchés privés) ¹

Conformément à l'article 10.3.1.2 de la norme Afnor NF P03-001 (édition octobre 2017), contractuelle en l'espèce, (ou conformément à l'article 1218 du code civil) 1, cette épidémie constitue un cas de force majeure car elle présente un caractère exceptionnel et imprévisible.

C'est pourquoi, nous vous demandons une prolongation du délai contractuel d'exécution d'une durée égale à celle de l'empêchement de nos salariés (ou d'une durée égale à celle de l'interruption des approvisionnements) ¹.

(Dans tous les cas)

Cette interruption n'étant pas imputable à mon entreprise, les risques afférents à l'ouvrage ainsi que la garde du chantier vous sont transférés 1.

Une copie de la présente lettre recommandée est adressée pour information à M.
Maître d'.....

Nous vous prions d'agréer, Monsieur.....

Signature de l'entrepreneur

MODELE N° 2

(à adapter en fonction des situations rencontrées par l'entreprise)

**Lettre recommandée avec
avis de réception**

A adresser :

- ❖ Marchés publics --> **au maître d'œuvre**
et copie au maître d'ouvrage
- ❖ Marchés privés --> **au maître d'ouvrage**
et copie au maître d'œuvre

Objet : Pandémie du Coronavirus

Non-application des pénalités de retard

Monsieur,

La pandémie du Coronavirus qui a sévi sur notre département ces dernières semaines a fortement perturbé le travail dans les entreprises et sur les chantiers.

(Cas n° 1) ¹

Elle a provoqué l'absence de nombreux salariés de notre entreprise *(le cas échéant, fournir tous les justificatifs)*.

Ou

(Cas n° 2) ¹

Elle a provoqué l'interruption des approvisionnements sur les chantiers pour certains produits *(citer les produits)*.

Par courrier avec avis de réception le Nous vous avons demandé une prolongation du délai d'exécution que vous avez refusé le ¹.

La pandémie a rendu impossible (ou ralenti, ou reporté) ¹ l'exécution des travaux de
..... *(nature du corps d'état)* faisant l'objet de mon marché
n° du au *(date)*.

C'est pourquoi nous vous demandons de prendre en compte cette situation, qui n'est pas de notre fait, et de ne pas appliquer les pénalités de retard prévues à l'article (du CCAP ou du CCAG ¹).

Vous en remerciant par avance, nous vous prions d'agréer.....

Signature de l'entrepreneur

¹ Choisir le cas correspondant à votre situation.