

# Synthèse du PLAN DE DECONFINEMENT prévu le 11 MAI 2020

Ce 2 Mai, le Ministre de la Santé a entériné la **prolongation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 24 juillet**, à l'issue du Conseil des ministres.

Le Gouvernement a annoncé un déconfinement progressif à partir du 11 mai 2020, à la condition que les indicateurs attendus soient au rendez-vous au 07/05/2020. A défaut, le déconfinement pourrait être repoussé ou se faire plus « strictement » avec un plan gouvernemental adapté « localement, avec une différenciation selon les territoires ».

A partir du 1<sup>er</sup> Mai 2020, les salariés en arrêt de travail délivrés pour garde d'enfants, aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie, aux personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables, basculeront sur le dispositif de l'activité partielle.

Avec le déconfinement attendu au 11 mai 2020, il est prévu une réouverture progressive des écoles, de la plupart des commerces & services et des entreprises. Pour ce faire, l'employeur devra « *prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Sous quelles conditions cette reprise d'activité devra-t-elle se faire ?

## 1/ Le télétravail peut-il être imposé aux salariés après le 11 mai 2020 ?

Dans le cadre du confinement en raison du Covid-19, le télétravail est devenu la règle. Celui-ci peut être mis en place sans aucun formalisme et sans l'accord du salarié. Selon les déclarations du Gouvernement du 19/04/2020, les gestes barrières et la distanciation sociale doivent d'abord passer par le maintien du télétravail « *dans toute la mesure possible* ». Le 28/04/2020, le Premier Ministre a précisé que le télétravail doit être maintenu au moins dans les 3 premières semaines du déconfinement. L'objectif étant de « limiter le recours aux transports publics » et « les contacts ».

L'employeur étant responsable de la protection de la santé de ses salariés, un maintien du télétravail dans cette phase de déconfinement progressif, doit être privilégié. Dans le cas où le télétravail n'est pas possible, dans le cadre de son obligation de prévention, l'employeur peut modifier l'organisation du travail (aménagement d'horaires, horaires décalés, restriction de l'accès aux locaux etc.).

## 2/ Une généralisation des « guides métiers »

D'ici le 11 mai 2020, le Gouvernement s'engage à mettre en ligne des « fiches métiers » (bonnes pratiques élaborées par les fédérations professionnelles et le ministère du Travail) pour l'ensemble des secteurs d'activité.

## 3/ Renforcement des gestes barrières par le port du masque

Lorsqu'il n'est pas possible de recourir au télétravail, l'employeur doit organiser le maintien de l'activité de sorte à préserver la santé et la sécurité des salariés. Il est demandé aux employeurs de prendre toutes les mesures de prévention visant à préserver la santé et éviter les risques de contamination sur les lieux de travail, dont celle de fournir aux salariés des équipements de protection : tels que le masque, du savon /gel hydroalcoolique, gants et mouchoirs jetables et autres matériels d'hygiène selon les risques liés aux postes (plexiglas de protection pour les postes exposés au public, etc).

Le Premier Ministre demande aux employeurs d'équiper leurs salariés d'un masque « *dès lors que la distanciation physique ne peut pas être mise en œuvre dans le cadre de l'organisation du travail* ». Il a aussi précisé que le port du masque est « *une condition de la reprise* » (du retour des salariés dans l'entreprise), sans le rendre expressément obligatoire en entreprise sauf si les règles de distanciation ne peuvent être garanties. Par son pouvoir de décision, l'employeur peut rendre obligatoire le port du masque au sein de son établissement.

En outre, les mesures sécuritaires prises par l'employeur doivent être présentées aux salariés comme des consignes à respecter et non comme de simples recommandations. L'employeur doit informer et former ses salariés sur l'emploi des équipements de protection et les gestes barrières. Les mesures de préventions prises doivent être affichées sur les sites de travail et peuvent être diffusées par d'autres supports. Les salariés devront s'y conformer sous peine de sanctions.

## 4/ Déplacements professionnels

Dans le cadre du dispositif de déconfinement progressif, il sera possible de se déplacer librement et sans motif dans un rayon de 100 kilomètres du domicile. Au-delà de cette distance, le salarié devra se munir d'une autorisation pour justifier de l'importance du déplacement impérieux avec un bon de sortie rempli.

## 5/ Tests de dépistage, données personnelles et secret médical

L'état de santé relève en principe de la vie privée du salarié. Il en résulte qu'en principe le salarié n'a pas à révéler son état de santé à son employeur.

Toutefois, au visa de l'article L.4122-1 du Code du travail et en vertu des obligations de loyauté et de bonne foi, le salarié doit en principe signaler à son employeur sa crainte d'être contaminé par le virus en cas d'apparition des premiers signes, afin que ce dernier puisse prendre les mesures de prévention nécessaires.

Un salarié non placé en arrêt maladie qui n'informerait pas volontairement son employeur de sa possible contamination (probable contaminant), pourrait dans certaines situations être sanctionné.

Dans le cas où l'employeur ne respecterait pas les gestes barrières, le salarié pourra en premier lieu en alerter sa hiérarchie et le cas échéant les représentants du personnel et l'inspection du travail, afin de l'appeler au respect des consignes. L'employeur doit assurer la sécurité de ses salariés.

Il peut solliciter le service de Médecine au travail en cas de suspicion de contamination de salarié(s). En cas de tests, les prescriptions doivent normalement respecter le secret médical et les résultats sont communiqués uniquement aux salariés.

La Médecine du travail étant désormais autorisée à pratiquer les tests, c'est donc par le service de santé au travail que les tests de dépistage du covid-19 doivent être proposés.

Selon la CNIL, l'employeur peut consigner la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir contracté le covid-19, et les mesures organisationnelles prises afin d'en faciliter l'éventuelle transmission aux autorités sanitaires qui en feraient la demande.

L'employeur ne peut tenir des fichiers relatifs à la santé des salariés au risque d'être confronté entre autres, au principe de non-discrimination.

#### 6/ Activité partielle et plan de déconfinement.

Le dispositif spécifique d'activité partielle mis en place dans le cadre de la pandémie, est maintenu jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2020 pour prévenir des vagues de licenciements jusqu'alors évitées.

À partir du 1<sup>er</sup> juin 2020, il pourra y avoir cependant "un taux de prise en charge de l'État un peu moins important mais ce sera progressif", a expliqué Muriel Pénicaud. "Le but est que le chômage partiel accompagne la reprise en douceur".

Si même après le 1<sup>er</sup> juin, l'école n'est pas en mesure d'accueillir tout le monde, les parents pourront obtenir une attestation de l'école pour rester en chômage partiel, a ajouté la Ministre du Travail.

#### 7/ Fin du dispositif arrêt de travail dérogatoire garde d'enfant et vulnérabilité → basculement en activité partielle au 1<sup>er</sup> Mai 2020

Le dispositif dérogatoire d'arrêt de travail s'arrête au 30/04/2020. L'article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020 parue au Journal officiel du 26/04/2020 prévoit le basculement en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> Mai 2020 pour les salarié du droit privé (*en revanche : maintien pour les travailleurs indépendants, fonctionnaires et agents contractuels de droit public*).

Si les modalités de mise en œuvre de cette mesure doivent encore être publiées, l'assurance maladie vient d'en préciser les contours concernant l'arrêt de travail pour garde d'enfants et les arrêts de précaution.

Au 1<sup>er</sup> Mai, les arrêts de travail dérogatoires indemnisés par l'Assurance maladie seront interrompus. Les employeurs devront procéder à la bascule vers le dispositif d'activité partielle dans la mesure où elles seraient toujours dans l'impossibilité d'exercer leur activité professionnelle. Plusieurs cas de figure peuvent se présenter.

#### Arrêt pour garde d'enfants

Si le motif initial de l'arrêt de travail était la garde d'enfant et que le salarié ne peut pas reprendre son activité à compter du 1<sup>er</sup> Mai :

- ▶ L'employeurs ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr à partir du 1<sup>er</sup> Mai.
- ▶ Si l'arrêt de travail s'interrompait après le 30 Avril, il doit signaler la reprise anticipée au 1<sup>er</sup> Mai sur l'attestation de salaire transmise à l'assurance maladie.
- ▶ Chaque employeur devra prévenir le salarié de la date de mise en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> Mai.

Le dispositif continue de s'appliquer jusque fin mai sans justificatif. En revanche, à compter du 1<sup>er</sup> Juin, il sera conditionné à la fourniture d'un justificatif de l'établissement scolaire ou de la structure d'accueil.

#### Arrêt pour vulnérabilité

Pour le salarié qui est en état de vulnérabilité ou a un proche dans cette situation à leur domicile :

- ▶ le salarié doit remettre à son employeur un certificat d'isolement, qui leur aura été adressé par l'assurance maladie ou établi par un Médecin de ville.
- ▶ Si l'arrêt de travail s'interrompait après le 30 Avril, l'employeur doit signaler la reprise anticipée au 1<sup>er</sup> Mai sur l'attestation de salaire transmise à l'assurance maladie.
- ▶ Chaque employeur devra réaliser la déclaration d'activité partielle à la fin du mois via le formulaire dédié.

La date de sortie d'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret, au plus tard au 31 Décembre 2020.

#### 8/ Réouverture progressive des crèches, écoles et collèges

##### Réouverture des crèches à partir du 11 mai

Les crèches rouvriront à partir du 11 mai, avec un accueil de 10 enfants maximum.

L'accueil des enfants des familles monoparentales, des soignants, des professeurs et des parents dans l'impossibilité d'être en télétravail sera privilégié.

Les personnels des crèches devront porter des masques grand public dans la mesure où les règles de distanciation physique ne peuvent pas y être appliquées.

##### Une réouverture des établissements scolaires différenciée à partir du 11 mai

Ecoles maternelles et élémentaires : réouverture progressive à partir du 11 mai, partout en France, et sur la base du volontariat.

Collèges : à partir du 18 mai, uniquement dans les départements où la circulation du virus Covid-19 est très faible, les collèges pourront accueillir les élèves de 6<sup>e</sup> et de 5<sup>e</sup>. Les élèves de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> pourront rentrer fin mai.

Fin mai, il sera décidé si les lycées pourront rouvrir début juin. Les lycées professionnels seront alors les premiers à rentrer.

### Un nombre limité d'élèves par classe et port du masque

Les classes devront accueillir 15 élèves au maximum, en commençant par la prise en charge des plus jeunes, ceux qui ne peuvent pas rester seuls et ne sont pas autonomes dans leur travail scolaire.

Tous les personnels des établissements scolaires devront porter des masques qui leur seront fournis, lorsque les règles de distanciation physique ne pourront pas être respectées.

À la maternelle, les enfants ne porteront pas de masque. Le port du masque est d'ailleurs prohibé pour les enfants en maternelle.

Dans les écoles élémentaires, le masque n'est pas recommandé, compte tenu des risques de mauvais usage.

Dans les collèges, le port du masque sera obligatoire pour les collégiens. Des masques seront fournis aux élèves qui n'auraient pas pu s'en procurer.

### A NOTER : GARDE D'ENFANTS

Les parents d'élèves voulant garder leurs enfants à la maison, vont devoir apporter un justificatif de l'école pour rester au chômage partiel. "A partir du 1er juin, il faudra avoir une attestation de l'école" pour continuer à bénéficier de ce dispositif, a annoncé la ministre du Travail, Muriel Pénicaud le 29 avril. Elle précise que l'école devra délivrer une attestation au parent-salarié (fermeture ou impossibilité d'accueillir l'enfant) qu'il devra la transmettre à son employeur.

Le Ministère assure qu'il ne s'agit "*pas d'une remise en cause du volontariat*" pour le mois de Juin. "*On considère, à ce stade, qu'en juin les écoles auront eu le mois de Mai pour s'organiser et permettre l'accueil des enfants. Donc, si des parents ne souhaitaient pas au mois de Juin encore mettre leurs enfants à l'école, même si celle-ci est ouverte, ce sera possible, mais ils devront poser des jours de congés ou de RTT...*".

### 9/ Réouverture de la plupart des commerces SAUF pour les Hôtels-Cafés-Restaurants (HCR)

Le 11 Mai prochain, la plupart des commerces seront autorisés à rouvrir leurs portes à la condition qu'ils en respectent un cahier des charges strictes, limitent le nombre de personnes présentes en même temps dans le magasin. Ils devront organiser leurs flux pour faire respecter la règle de la distance minimale d'un mètre par personne. Le port du masque, recommandé pour le personnel et les clients, pourra être rendu obligatoire par certains commerçants s'ils le désirent.

Les Hôtels-Cafés-Restaurants (HCR) resteront fermés. Il en va de même pour les cinémas, les théâtres, les grands musées, les salles de concerts et les salles de sport en lieux couverts, ni des sports collectifs ou de contacts.

Cette interdiction d'ouverture vaut au moins jusqu'à la prochaine évaluation de la situation, programmée le 2 Juin.