

Lille le 14.09.2020

**ACTUALITÉS JURIDIQUES  
UNION DEPARTEMENTALE DU NORD**



**Bulletin Numéro 3**

**CONTENU :**

- **Le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant rétabli.**
- **Questions Réponses du Ministère sur le protocole sanitaire en entreprises**

**UD NORD CFTC**  
199 rue Colbert, Espace Vauban, Bâtiment Namur,  
59000 LILLE  
tel : 03.20.30.81.20 / 06.76.56.20.65  
@ : [cftc.ud59@free.fr](mailto:cftc.ud59@free.fr)



## Bulletin Numéro 3

### COVID-19

- **Le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant rétabli**

#### Le gouvernement rétablit l'activité partielle pour garde d'enfant

Les salariés contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire, ou parce qu'il a été en contact avec une personne porteuse de la Covid-19, vont de nouveau pouvoir être indemnisés au titre de l'activité partielle, dès lors qu'ils sont dans l'incapacité de télétravailler.

La remise en œuvre à compter de la rentrée de cette mesure, fermée depuis le 6 juillet, a été confirmée par un communiqué du ministère de la Santé du 9 septembre.

Pour limiter la propagation de l'épidémie de la Covid-19, 28 établissements scolaires et 262 classes étaient fermés au 7 septembre. Un nombre qui pourrait s'amplifier. Face à ce constat, le rétablissement du dispositif spécifique d'activité partielle couvrant les parents contraints de garder leur enfant s'est imposé.

La réactivation de ce dispositif fermé depuis le 6 juillet a été annoncée après un séminaire de l'exécutif sur les chantiers des prochains mois, qui s'est tenu le 9 septembre.

#### Un dispositif réactivé à compter du 1er septembre

D'après un communiqué du ministère de la Santé du 9 septembre, le dispositif d'activité partielle couvrira tous les arrêts intervenus à compter du 1er septembre, soit depuis la rentrée scolaire.

Il permettra d'indemniser, dès le premier jour de leur arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement, « les parents contraints de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance maladie comme étant cas-contacts de personnes infectées ».

En pratique, le dispositif devrait continuer à bénéficier aux salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Une indemnisation prévue pour un seul parent.

Selon le ministère, l'indemnisation des jours chômés pourra bénéficier à un seul parent par foyer, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.

Quant aux conditions d'indemnisation, elles devraient être alignées sur celles dont bénéficient les autres salariés placés en activité partielle dans les conditions de droit commun (hors secteurs bénéficiant d'une majoration et APLD), soit : une indemnité versée au salarié de 70 % de sa rémunération brute, prise en charge par une allocation accordée à l'employeur de 60 % de cette rémunération jusqu'au 1er novembre. À compter de cette date, les niveaux de l'indemnisation et de sa prise en charge doivent être revus à la baisse



## Bulletin Numéro 3

## COVID-19

- Le ministère du Travail publie un questions-réponses sur le protocole sanitaire en entreprise

Le ministère du Travail a publié, le 7 septembre 2020, un questions-réponses visant à aider les entreprises à mettre en œuvre le nouveau protocole national sanitaire, dont notamment l'obligation de port du masque dans tous les espaces clos et collectifs. « Ces recommandations constituent les mesures reconnues par les autorités sanitaires comme utiles et efficaces pour protéger les personnes contre le risque de contamination au virus » et « doivent être prises en considération par l'employeur pour la mise en œuvre des principes généraux de prévention qui lui incombent », avertit le ministère.

S'agissant du référent Covid-19 qui doit être désigné par chaque entreprise, « sous réserve de la possibilité effective de l'intéressé d'assurer ce rôle, aucune condition n'est imposée ». Il peut s'agir du dirigeant dans les petites entreprises, précise le ministère du Travail.

### L'obligation de port du masque via une note de service

« Eu égard au contexte d'épidémie et en considération de la publication le 1er septembre 2020, par le ministère du Travail, du protocole national qui fixe les recommandations sanitaires utiles à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre le risque de contamination au virus, l'urgence est caractérisée et permet donc à l'employeur de prendre une note de service ou d'information » pour permettre l'application immédiate de l'obligation de port du masque, indique l'exécutif.

Pour ce faire, dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas de règlement intérieur, l'employeur doit, sans délai, rédiger, afficher et porter à la connaissance des salariés une note de service « déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque ». « Il appartient [...] à l'employeur de fixer de façon suffisamment précise, dans sa note de service, l'obligation de port du masque et les conditions dans lesquelles elle est appliquée », précise le ministère. Ensuite, il doit rapidement procéder « à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise », en liaison avec le service de santé au travail et en association avec les représentants du personnel.

Dans les entreprises disposant d'un règlement intérieur, le processus est le même, à la différence que la note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle doit être communiquée à l'inspection du travail et au secrétaire du comité social et économique, s'il existe.

Ainsi, la méconnaissance de l'obligation du port du masque peut justifier une sanction disciplinaire, en respectant le principe de proportionnalité de la sanction à la faute.

### Le télétravail demeure recommandé, mais non obligatoire

Le télétravail reste « un mode d'organisation recommandé en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun ».

« Compte tenu de la situation actuelle avec une circulation du virus qui continue, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés », précise le ministère. Ainsi, « la mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier. »

Mais l'employeur n'a pas d'obligation d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié qui le demande, « sauf recommandation expresse des autorités à raison du contexte sanitaire ou situation de vulnérabilité attestée médicalement ». Il doit cependant motiver son refus d'accorder le télétravail si le poste y est éligible. Lequel peut faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail qui peut alors intervenir, au regard de la situation médicale du salarié. « En tout état de cause, l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité, doit privilégier le dialogue et veiller à apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié », avertit le gouvernement.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries>

UD NORD CFTC  
199 rue Colbert, Espace Vauban, Bâtiment Namur,  
59000 LILLE  
tel : 03.20.30.81.20 / 06.76.56.20.65  
@ : [cftc.ud59@free.fr](mailto:cftc.ud59@free.fr)

