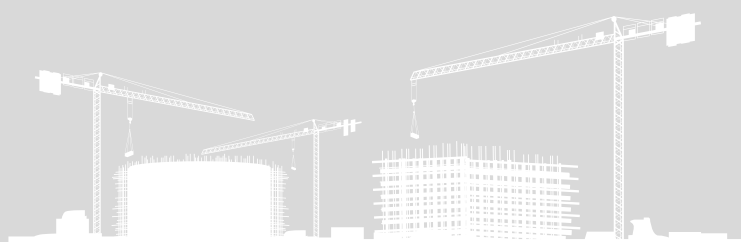


AFFAIRES SOCIALES

DAS



# CORONAVIRUS – COVID 19

Aspects pratiques pour les entreprises de Bâtiment

3 mars 2020

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

MARS 2020

## SOMMAIRE

---

<b>1 - LES INFORMATIONS PRATIQUES</b> .....	<b>3</b>
1.1 - QU'EST-CE QUE LE CORONAVIRUS COVID 19?.....	3
1.2 - QUEL SCÉNARIO POUR LE BÂTIMENT EN CAS D'ÉPIDÉMIE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS? .....	4
1.3 - QUELLES MESURES D'HYGIÈNE ADOPTER ? (À AFFICHER DES MAINTENANT DANS L'ENTREPRISE) .....	5
1.4 - QUELLES MESURES PRENDRE POUR LES SALARIÉS DE RETOUR D'UNE ZONE A RISQUE ? .....	6
1.5 - QUELS SYMPTÔMES DOIVENT FAIRE SUSPECTER LA PRÉSENCE DU CORONAVIRUS ? (À AFFICHER DANS TOUTES LES ENTREPRISES DÈS LA PHASE D'ÉPIDÉMIE AVÉRÉE) .....	7
1.6 - DANS QUELS CAS FAUT-IL PORTER UN MASQUE ? .....	8
1.7 - QUELS MASQUES PROPOSER AUX SALARIÉS ? .....	8
1.8 - FAUDRA-T-IL VACCINER TOUS LES SALARIÉS ? .....	9
<b>2 - LES INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>10</b>
2.1 - L'OBLIGATION DE PROTÉGER LA SANTÉ DES SALARIÉS.....	10
2.2 - L'INDEMNISATION DES SALARIÉS QUI NE POURRONT PAS VENIR TRAVAILLER .....	10
2.3 - LE PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES.....	14
2.4 - LES AMÉNAGEMENTS PORTANT SUR LA DURÉE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL .....	14
<b>3 - INCIDENCES SUR LES MARCHÉS PUBLICS ET LES MARCHÉS PRIVÉS</b> .....	<b>15</b>
3.1 - MARCHÉS PUBLICS.....	15
3.2 - MARCHÉS PRIVÉS .....	16
3.3 - CONSÉQUENCES SUR LA GARDE DU CHANTIER .....	16

# 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 Italie et les risques de sa diffusion en France imposent de se préparer aux impacts économiques et organisationnels sur les entreprises.

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

Il est possible que vous entendiez parler de C.C.E (Cellule de Continuité de la vie Economique) et de PCA (Plan de Continuité de l'Activité). Les C.C.E mises en place par les ministères sont chargées de décliner les PCA.

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'OPPBT.

La gestion de l'épidémie en France est passée au stade 2 depuis le 1<sup>er</sup> 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 SCÉNARIO POUR LE BÂTIMENT EN CAS D'ÉPIDÉMIE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS?

Le terme épidémie implique une augmentation rapide de l'incidence d'une maladie en un emplacement géographique et une période donnée. 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 (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).**

## 1.3 - QUELLES MESURES D'HYGIÈNE ADOPTER ? (À 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 solution chlorées (eau de javel) ou de solutions alcooliques.

### ■ 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 invite également à 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](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



**0 800 130 000**  
(appel gratuit)

## 1.4 - QUELLES MESURES PRENDRE POUR LES SALARIES DE RETOUR D'UNE ZONE A RISQUE ?

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

Ainsi depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 (18h), le virus ne venant plus seulement de Chine et d'Italie 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 contraignantes sont prises pour les cas groupés dans l'Oise et dans la commune de La Balme en Haute-Savoie.

**Pour les personnes revenant de Chine (Chine continentale, Hong Kong, Macao), de Singapour, de Corée du Sud, d'Iran, ou des régions d'Emilie-Romagne, Lombardie et de Vénétie en Italie, le Ministère de la Santé demande pendant les 14 jours suivant le retour de :**

- 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.

**Les recommandations du Ministère du travail sur ce point délivrées le 28 février dernier demeurent adaptées pour les cas identifiés comme étant les plus à risque** ([https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus\\_entreprises\\_et\\_salaries\\_q-r.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_q-r.pdf)).

**ATTENTION** : dans le cadre du stade 2 de gestion de l'épidémie par le Gouvernement, la mise en quarantaine des personnes revenant d'une zone à risque n'est plus recommandée de manière généralisée mais circonscrite aux cas à hauts risques. Les arrêts de travail délivrés par l'ARS ne devraient donc plus être systématiques.

## 1.5 - QUELS SYMPTÔMES DOIVENT FAIRE SUSPECTER LA PRÉSENCE DU CORONAVIRUS ? (À AFFICHER DANS TOUTES LES ENTREPRISES DÈS LA PHASE D'ÉPIDÉMIE AVÉRÉE)

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.

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

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

### Personnes sans symptôme et n'ayant pas voyagé

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 sans symptôme ayant voyagé dans des zones à risque :

Le port du masque chirurgical n'est pas nécessaire pour les personnes ayant séjourné en Chine (Chine continentale, Hong Kong, Macao), à Singapour, en Corée du Sud, en Iran ou dans les régions d'Emilie-Romagne, de Lombardie et de Vénétie en Italie, si elles ne manifestent aucun symptôme.

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 MASQUES PROPOSER AUX SALARIÉS ?

### 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 SALARIÉS ?

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 PROTÉGER LA SANTÉ DES SALARIÉS

Bien que la maladie COVID-19 ne soit pas un risque professionnel, les entreprises doivent se préparer à faire face aux conséquences de cette épidémie sur leur organisation de travail.

Le risque étant environnemental, les entreprises ont essentiellement une obligation de moyens : informer (sur les symptômes, les mesures d'hygiène), et protéger par des moyens adaptés comme par exemple la fourniture de masques si les pouvoirs publics le demandent (le cas échéant et selon les consignes, l'entreprise s'adressera directement à l'UGAP -Union des Groupement d'Achats Publics- pour l'achat de masques: [www.ugap.fr](http://www.ugap.fr)).

Pour informer les salariés, l'entreprise peut consulter son médecin du travail et consulter le site [www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus).

**Dans l'hypothèse où un ou plusieurs salariés de l'entreprise reviennent de zones à risque ou ont été en contact avec une personne infectée, le Ministère du travail demande à l'employeur de mettre à jour le document unique** (dans un délai raisonnable) et envisage différentes mesures afin d'éviter le risque de contagion (voir point 1.4 « quelles mesures prendre pour un salarié à risque ? »).

Compte 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.

**L'administration considère que si l'employeur respecte les recommandations du gouvernement pour le salarié revenant d'une zone à risque ou en contact avec une personne contaminée, le risque de contamination des autres salariés est limité. En conséquence, les conditions du droit de retrait pour les collègues de l'intéressé ne sont a priori pas réunies.**

### 2.2 - L'INDEMNISATION DES SALARIÉS 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 ou a un enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement

Au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mars 2020, la mise à l'isolement décidée par une ARS et la délivrance d'arrêt de travail sont plus restreintes et ne concerneront plus que les cas 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.

Le salarié peut également bénéficier d'un arrêt de travail prescrit par un médecin habilité de l'ARS s'il n'a pas de solution de garde alors que son enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement.

**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.

Un décret du 31 janvier 2020 prévoit un régime dérogatoire de versement des indemnités journalières d'assurance maladie pour le salarié placé dans une telle situation.

- Si un médecin d'une ARS délivre un avis d'interruption de travail valant arrêt de travail au salarié, il pourra bénéficier dès le premier jour d'arrêt, donc sans application de jours de carence, et pendant 20 jours maximum, du versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS), sans avoir à justifier d'une durée minimale d'activité ou de cotisations.

Le médecin de l'ARS peut également délivrer cet avis d'interruption de travail au parent d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé et qui est contraint de rester à domicile.

- Tant la loi que les conventions collectives prévoient une indemnisation complémentaire en cas d'incapacité, d'indisponibilité ou d'arrêt résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical. En l'espèce le salarié n'est pas malade, on peut donc s'interroger sur le caractère obligatoire de l'indemnisation complémentaire .

L'Administration, dans le question-réponses diffusé sur le site du Ministère du Travail ([https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus\\_entreprises\\_et\\_salaries\\_q-r.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_q-r.pdf)), considère que l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale s'applique et annonce la publication prochaine d'un décret levant l'application du délai de carence pour l'indemnité légale. A ce jour, nous ne partageons pas l'analyse retenue par le Ministère du Travail.

Selon nous, la décision de compléter ou non les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale au salarié devrait uniquement relever du chef d'entreprise.

En pratique, du fait des mesures sanitaires applicables en phase 2 les cas devraient être beaucoup plus rares. Si le cas se présente néanmoins, deux situations doivent être distinguées :

a. Le salarié a été en contact avec des personnes infectées ou a séjourné dans une zone d'épidémie **dans le cadre de sa vie personnelle**

Dans ce cas, l'employeur devrait pouvoir s'appuyer sur les dispositions des Conventions collectives pour ne pas verser le complément aux indemnités journalières accordées à titre dérogatoire par la sécurité sociale.

En effet, l'absence du salarié n'est pas justifiée par une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dûment constaté par certificat médical mais par une mesure administrative préventive d'isolement. Les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation maladie ne devraient pas, selon nous, être applicables malgré la position contraire prise par l'Administration (voir : article VI-12 CCN Ouvriers du 8 octobre 1990, 6.5 CCN Etam du 12 juillet 2006, article 5.3 CCN Cadres du 1<sup>er</sup> juin 2004).

Le raisonnement à tenir est identique concernant le complément employeur prévu par les dispositions légales (article L 1226-1 Code du travail). L'Administration a cependant annoncé la publication prochaine d'un décret susceptible de modifier ce point. Ce décret devrait prévoir le versement du complément employeur prévu par les dispositions légales sans application du délai de carence. Nous vous tiendrons informés du contenu de ce décret, et des conséquences à en tirer sur l'indemnisation du salarié.

b. Le salarié a été en contact avec des personnes infectées ou a séjourné dans une zone d'épidémie **dans le cadre de ses fonctions professionnelles**

Cette situation particulière n'a pas pour effet de faire basculer le salarié dans le champ du régime prévu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Dans ce cas également l'absence du salarié n'est pas justifiée par une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dûment constaté par certificat médical mais par une mesure administrative préventive d'isolement.

Le salarié bénéficie de l'indemnisation dérogatoire permise par le décret du 31 janvier 2020 sans aménagement particulier.

Littéralement, les dispositions conventionnelles relatives au complément employeur aux IJSS ne devraient donc pas non plus avoir vocation à s'appliquer.

Dans un souci de responsabilité, il convient cependant, selon nous, de conseiller aux employeurs d'adopter une position plus souple en accordant le versement du complément de salaire prévu par les Conventions collectives.

## 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 question-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.

## 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.

Le 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, en concluant une convention avec la DIRECCTE, demander à bénéficier du FNE-Formation afin d'investir dans les compétences de leurs salariés.

## 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.

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/ListeCommuniquesPresse/le-reseau-des-urssaf-mobilise-po.html>

## 2.4 - LES AMÉNAGEMENTS PORTANT SUR LA DURÉE 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 MARCHÉS PUBLICS ET LES MARCHÉS PRIVÉS

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

#### 3.1 - MARCHÉS 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 - MARCHÉS PRIVÉS

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 - CONSÉQUENCES 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) <sup>1</sup>

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) <sup>1</sup>

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) <sup>1</sup> pour une période de ..... (ou de ..... à .....) <sup>1</sup>.

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

(En marchés publics) <sup>1</sup>

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) <sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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) <sup>1</sup>.

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) <sup>1</sup>

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) <sup>1</sup>.

(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) <sup>1</sup>*

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

Ou

*(Cas n° 2) <sup>1</sup>*

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 ..... <sup>1</sup>.

La pandémie a rendu impossible (ou ralenti, ou reporté) <sup>1</sup> 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 <sup>1</sup>).

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

Signature de l'entrepreneur

<sup>1</sup> Choisir le cas correspondant à votre situation.