

FAQ SOCIAL :

Continuer ou arrêter mon chantier : ce qu'il faut savoir pour prendre les bonnes décisions

Face au grand nombre d'appels d'entreprises relatifs à la gestion du personnel, l'organisation du travail et la prévention sur les chantiers et dans les centres de formation, la FNTF met à disposition plusieurs recueils des principales questions posées et des réponses qui y ont été apportées, sous la rubrique [FAQ social du dossier Coronavirus](#) de [fntp.fr](#)

Table des matières

FAQ SOCIAL : Continuer ou arrêter mon chantier : ce qu'il faut savoir pour prendre les bonnes décisions	1
1. Où puis-je m'informer sur le Coronavirus ?	1
2. En tant qu'entrepreneur de Travaux Publics, compte tenu du décret du 23 mars 2020 réglementant les déplacements dans le cadre de la lutte contre le coronavirus, dois-je arrêter mon activité de chantiers ?	2
Je poursuis mon chantier	2
J'arrête mon chantier	3
Je reprends mes chantiers	3
3. Comment organiser le travail de mes salariés ?	4
4. J'ai souscrit à un contrat GAT (Garantie Arrêts de Travail) auprès de Pro BTP. Ce dispositif continue-t-il de fonctionner dans cette situation exceptionnelle ?	6
5. Qu'est-ce que le droit de retrait ? Dans quelles conditions mes salariés peuvent-ils l'exercer ? .	6

1. Où puis-je m'informer sur le Coronavirus ?

La FNTF vous invite à consulter les sources officielles d'informations provenant des sites internet :

- du [gouvernement](#) si vous souhaitez vous renseigner de manière globale sur le Coronavirus (point de situation en France, consignes sanitaires, espace pour les chefs d'entreprise ...)
- du [ministère des Solidarités et de la Santé](#) où vous trouverez notamment des informations sur les gestes barrières ;
- de [Santé publique France](#) pour connaître les zones de circulation active du Coronavirus et les critères de définition de ces zones ;
- du [ministère de l'Europe et des Affaires étrangères](#) en cas de déplacement à l'étranger. La rubrique « [Dernière minute](#) » des Conseils aux voyageurs vous informe sur la situation du pays où vous souhaitez vous rendre ;
- du [ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse](#), pour les questions relatives aux élèves et étudiants.

L'ensemble des recommandations et consignes présentes sur ces sites sont actualisées au jour le jour en fonction de l'évolution de la situation. Une plateforme téléphonique est également ouverte 24 heures/24 et 7 jours/7 si vous souhaitez obtenir des informations sur le Coronavirus et des conseils si vous avez voyagé dans une zone où circule le virus ou côtoyé des personnes qui y ont circulé. Elle est joignable au : 0 800 130 000 (appel gratuit depuis un poste fixe en France).

Vous pouvez aussi consulter :

- le [questions-réponses pour les entreprises et les salariés](#) mis à jour le 31 mars 2020 élaboré par le ministère du Travail ;
- le [communiqué de presse](#) « Coronavirus et monde du travail » daté du 15 mars 2020 du ministère du Travail ;
- le [questions-réponses](#) sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle du 29 mars 2020 élaboré par le ministère du Travail ;
- ;
- la [FAQ](#) à destination des employeurs mise à disposition par la CNAM le 23 mars 2020.

2. En tant qu'entrepreneur de Travaux Publics, compte tenu du décret du 23 mars 2020 réglementant les déplacements dans le cadre de la lutte contre le coronavirus, dois-je arrêter mon activité de chantiers ?

Face à la pandémie du Coronavirus, les Fédérations de la construction (FNTF avec la FFB et la CAPEB) ont élaboré en lien avec l'OPP-BTP, [un guide détaillant les conditions de sécurité sanitaires](#) satisfaisantes et les procédures précises à adopter, notamment dans le cadre du dialogue social, pour garantir la santé et la sécurité des salariés et des employeurs et permettre la poursuite ou la reprise progressive de l'activité. Ce guide a été validé par le ministère du Travail et le ministère des Solidarités et de la Santé.

Il a été également demandé au Gouvernement de sécuriser les employeurs et les entreprises en termes de responsabilité. Une responsabilité limitée à une obligation de moyen sur ces mesures de prévention, d'activation du chômage partiel et de non-engagement de la responsabilité contractuelle en cas de suspension de chantiers.

Nous vous tiendrons au courant, évidemment, au fur et à mesure de l'évolution de la situation.

D'un point de vue réglementaire, le [décret du 23 mars 2020](#) autorise les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, ce qui est le cas du travail sur chantiers.

Trois situations peuvent se rencontrer :

Je poursuis mon chantier

Une entreprise ayant une activité non interdite de fonctionner comme les chantiers des Travaux Publics et disposant des matières premières nécessaires à la poursuite de son activité doit organiser le travail de manière à permettre la poursuite de son activité **dans le respect de la santé de ses salariés.**

Ainsi je dois respecter et faire respecter impérativement dans mon entreprise les gestes « barrières » et les règles de distanciation sociale (cette [liste](#) est régulièrement mise à jour par le Gouvernement, voir aussi le [guide de l'OPP-BTP](#)) :

- se laver les mains très régulièrement ;
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
- saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades ;
- utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter.

Je repense l'organisation de mon entreprise pour :

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

Les salariés qui continuent à aller travailler sur chantiers doivent être munis, depuis le mardi 17 mars à midi, des deux documents nécessaires pour circuler :

- **l'attestation individuelle, à [télécharger en cliquant ici](#) ou à reproduire sur papier libre ;**
- **[l'attestation de l'employeur](#). Elle est valable pendant toute la durée des mesures de confinement et n'a donc pas à être renouvelée tous les jours.**

À noter : je peux également télécharger ces documents au format DOC ou TXT directement sur le [site du gouvernement](#).

Il convient pour réaliser les trajets jusqu'aux lieux de travail :

- de privilégier les modes de transport individuel et de recourir le cas échéant au véhicule personnel (indemnité de transport et assurance à vérifier) ;
- si une utilisation partagée de véhicule est envisagée :
 - Veiller à assurer la distance minimale d'un mètre entre les personnes : une personne par rang maximum, et en quinconce si plusieurs rangs ;
 - prévoir la désinfection des surfaces de contact entre utilisateurs (volant, boutons de commande, poignée de changement de vitesse...) et la mise à disposition de lingettes désinfectantes et de gel ou de solution hydroalcoolique ;
- si l'utilisation des transports en commun est envisagée, informer le salarié de respecter de la distance minimale d'un mètre et que le lavage des mains à l'arrivée au chantier est obligatoire.

J'arrête mon chantier

Le respect des gestes « barrière » et des distances minimales peut s'avérer impossible à mettre en œuvre sur mon chantier en raison de la nature de mon activité.

Les risques de transmission du virus sont élevés lorsque les modes opératoires ne permettent pas de respecter la distance d'au moins un mètre, et que l'entreprise est dans l'impossibilité de fournir au personnel des lunettes et des masques (type chirurgical ou protection supérieure).

Dans ce cas, je suis contraint d'arrêter mon chantier. Toutefois, je suis éligible à l'activité partielle car je ne peux pas prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (gestes « barrière »). Je dois motiver ma demande par des éléments objectifs, liés à la nature de mon activité faisant obstacle au respect des gestes « barrières ». En effet, la motivation liée au confinement ou aux restrictions de déplacements n'est pas suffisante.

Je reprends mes chantiers

Pour assurer une reprise d'activité dans les meilleures conditions, les entreprises doivent respecter les préconisations du [guide OPP-BTP](#). Celui-ci permet de poser un cadre d'organisation spécifique des différentes situations de travail en période de crise sanitaire et pendant toute la période de confinement décidée par les autorités.

3. Comment organiser le travail de mes salariés ?

LES SITUATIONS QUE JE PEUX RENCONTRER	MES DÉMARCHES
Tous les postes de travail de mes salariés leur permettent de faire du télétravail.	<p>Je dois les mettre en télétravail jusqu'à nouvel ordre.</p> <p>Pour se faire, je me réfère à l'accord collectif ou à la charte qui le met en place dans l'entreprise, s'il en existe.</p> <p>À défaut, je peux le mettre en place de manière unilatérale, même sans recueillir l'accord préalable de mon salarié. Car, en cas de circonstances exceptionnelles et notamment de menace d'épidémie, 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. Dans ce cas, je n'ai pas à respecter de formalisme particulier.</p>
Compte tenu de leur poste de travail, tous mes salariés ne peuvent pas télétravailler.	<p>Je place en télétravail ceux qui peuvent l'être en me référant à l'accord collectif ou à la charte applicable dans mon entreprise. A défaut, je le mets en place de manière unilatérale.</p> <p>Pour mes salariés dont le poste de travail ne leur permet pas de télétravailler :</p> <ul style="list-style-type: none"> – je respecte les gestes « barrières » ; – je limite au strict nécessaire les réunions ; – je limite les regroupements de salariés dans des espaces réduits ; – j'annule ou reporte les déplacements non indispensables – j'organise une rotation des équipes, si cela est possible. <p>De manière générale, j'adapte au maximum l'organisation de travail de mes salariés.</p> <p>Si je ne souhaite pas que mes salariés viennent travailler par précaution, d'autres solutions existent comme modifier leurs dates de départ en congés, leur imposer de prendre des JRTT « employeur » dans les conditions prévues par l'accord collectif ou encore les dispenser d'activité tout en maintenant leur rémunération.</p>
Mes salariés sont affectés à des postes de travail en contact avec le public.	<p>Si je le peux, je les mets en télétravail.</p> <p>A défaut, en cas de contacts brefs, je mets en œuvre les mesures « barrières » (mesures d'hygiène et de distanciation).</p> <p>En cas de contacts prolongés et proches, je complète les mesures « barrières » (mesures d'hygiène et de distanciation) par des mesures comme le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.</p> <p>À noter : si j'ai mis en œuvre les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de mes salariés et si je les en ai bien informé et préparé (notamment dans le cadre</p>

	de mon CSE), le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer (cf. question 5).
Mon salarié présente les symptômes de l'infection ou est reconnu atteint du Covid-19	Il reste à domicile, évite les contacts, appelle un médecin avant de se rendre à son cabinet ou appelle le numéro de permanence de soins de sa région. Il peut également bénéficier d'une téléconsultation. Il pourra bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance maladie dans les conditions de droit commun et bénéficier d'un avis d'interruption de travail délivré par un médecin.
Mon salarié présente un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 (liste de pathologies fixée par le Haut Conseil de la santé publique)	Mon salarié doit impérativement rester à son domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable. Il peut se connecter directement, sans passer par l'employeur ni par son médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.
Mon salarié a été identifié par l'agence régionale de santé (ARS) comme un « cas contact à haut risque » car il a été en contact avec une personne contaminée par le coronavirus. Il bénéficie à ce titre d'un arrêt de travail délivré par la CPAM.	La CPAM m'adresse l'arrêt de travail qui permet à mon salarié de bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) pendant 20 jours maximum, sans condition d'ouverture des droits et sans délai de carence. Je dois également lui verser une indemnité complémentaire, sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par les conventions collectives TP. À noter : l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail est versée sans délai de carence. Attention ! Je ne peux pas recourir à l'activité partielle pour mes salariés déjà indemnisés par la Sécurité sociale.
Mon salarié revient d'une zone où circule activement le virus (exemple : Hong Kong) et a été identifié comme un « cas contact à haut risque » par l'agence régionale de santé (ARS). Il bénéficie à ce titre d'un arrêt de travail délivré par la CPAM.	Même démarche. Attention ! Je ne peux pas recourir à l'activité partielle pour mes salariés déjà indemnisés par la Sécurité sociale.
Mon salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans soumis à une mesure d'isolement car identifié comme « cas contact à haut risque » par l'ARS.	Je vérifie si je ne peux pas aménager l'organisation de travail de mon salarié par la mise en place du télétravail, par exemple. Si son poste ne le permet pas, mon salarié doit prendre contact avec l'ARS ; laquelle lui indique la marche à suivre pour bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée de l'isolement préconisée. Le cas échéant, la CPAM m'adresse l'arrêt de travail qui permet à mon salarié de bénéficier des IJSS et d'une indemnité complémentaire, sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par les conventions collectives TP. À noter : l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail est versée sans délai de carence. Attention ! Je ne peux pas recourir à l'activité partielle pour mes salariés déjà indemnisés par la Sécurité sociale.
Mon salarié est contraint de garder ses enfants à son domicile en raison de la décision de fermeture jusqu'à nouvel ordre de l'ensemble des structures	Le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée

<p>d'accueil des jeunes enfants et des établissements scolaires</p>	<p>Si le télétravail n'est pas possible et que le salarié n'a pas de solutions de garde pour ses enfants de moins de 16 ans, je peux déclarer un arrêt de travail <i>via</i> le téléservice « declare.amelie.fr ».</p> <p>Il s'agit d'un arrêt de travail qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat.</p> <p>Cet arrêt de travail est indemnisé par la sécurité sociale sans délai de carence. Il peut être délivré pour une durée de 1 à 21 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.</p> <p>Pour chaque salarié concerné, je joins l'attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande à bénéficier d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. Je peux trouver un modèle d'attestation en cliquant ici.</p> <p>Une fois ma déclaration effectuée, je transmets les éléments de salaire nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière, à réception d'un courriel confirmant ma déclaration.</p> <p>Attention ! Ne sont concernés que les parents des enfants âgés de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail.</p> <p>L'indemnisation par la CPAM (IJSS) n'est pas automatique : le paiement des IJ dérogatoires est soumis à l'envoi d'une attestation de salaire « maladie ».</p> <p>Je dois également lui verser une indemnité complémentaire, sous réserve qu'il remplisse les conditions prévues par les conventions collectives TP.</p> <p>À noter : l'indemnité complémentaire prévue par le Code du travail est versée sans délai de carence.</p> <p>Attention ! Je ne peux pas recourir à l'activité partielle pour mes salariés déjà indemnisés par la Sécurité sociale.</p>
<p>Mon salarié m'informe qu'il est contraint de garder ses enfants à son domicile parce qu'ils résident dans une zone de circulation active du coronavirus.</p>	<p>Mêmes démarches, y compris si l'établissement scolaire qui accueille les enfants de mon salarié est situé en dehors de la zone où circule le Coronavirus.</p> <p>Attention ! Je ne peux pas recourir à l'activité partielle pour mes salariés déjà indemnisés par la Sécurité sociale.</p>

4. J'ai souscrit à un contrat GAT (Garantie Arrêts de Travail) auprès de Pro BTP. Ce dispositif continue-t-il de fonctionner dans cette situation exceptionnelle ?

Oui. Pro BTP complète les IJ versées par la Sécurité sociale et prend en charge le maintien de salaire prévu par les Conventions Collectives TP à ma place.

Pour rappel, la GAT est un système assurantiel (non obligatoire) auquel les entreprises de TP peuvent souscrire auprès de Pro BTP. Avec ce dispositif, c'est PRO BTP qui prend en charge, à la place de l'entreprise, le complément employeur prévu par les Conventions Collectives TP.

5. Qu'est-ce que le droit de retrait ? Dans quelles conditions mes salariés peuvent-ils l'exercer ?

Le droit de retrait permet à mon salarié de se retirer de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Dans le contexte actuel, si j'ai mis en œuvre les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de mes salariés et si je les en ai bien informés et préparés (notamment dans le cadre de mon CSE), le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer.