

QUESTIONS-RÉPONSES FNTF SUR LE CORONAVIRUS

Devant le 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 ce recueil des principales questions posées et des réponses qui y ont été apportées.

Il vient en complément du [questions-réponses](#) mis en ligne par le ministère du Travail.

Table des matières

1. Où puis-je m'informer sur le Coronavirus ?	2
2. En tant qu'entrepreneur de Travaux Publics, compte tenu du décret du 16 mars 2020 réglementant les déplacements dans le cadre de la lutte contre le coronavirus, dois-je arrêter mon activité de chantiers ?	3
3. Je dois intervenir en urgence sur une installation : quelle démarche adopter ?	5
4. Comment organiser le travail de mes salariés ?	5
5. 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 ?	8
6. Qu'est-ce que le droit de retrait ? Dans quelles conditions mes salariés peuvent-ils l'exercer ?	9
7. L'activité partielle : comment ça fonctionne en pratique ?	9
8. Suis-je obligé de solder les congés payés de mes salariés avant de les placer en activité partielle ? 17	
9. Puis-je imposer à mes salariés de prendre des congés payés ?	17
10. Puis-je modifier les dates de départ en congés de mes salariés ?	17
11. Si j'applique un accord d'annualisation du temps de travail, puis-je changer la durée et les horaires de travail de mes salariés ?	17
12. Puis-je mettre mes salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?	18
13. Dois-je continuer à verser les indemnités de petits déplacements à mes salariés ? Qu'en est-il des titres restaurant ?	18
14. Puis-je reporter le paiement des cotisations salariales et patronales ?	19
15. L'entreprise doit-elle mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?	19
16. L'entreprise doit-elle mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) pour faire face au coronavirus ?	19
17. Mon service de santé au travail peut-il annuler les visites médicales planifiées ?	20
18. Quelles sont les obligations de prévention pour l'entreprise en matière de Coronavirus ?	20
19. Le salarié a-t-il également des obligations ?	21
20. La faute inexcusable de l'employeur peut-elle être engagée ?	21
21. En cas d'urgence (hors coronavirus), puis-je faire appel à l'OPPBTP ?	22

22. Pénurie de masques : quelles sont les difficultés rencontrées sur les chantiers ?	22
23. Les centres de formation peuvent-ils encore accueillir des stagiaires et des apprentis ?	22
24. Que dois-je faire puisque mon CFA n'accueille plus d'apprentis ?	23
25. Mon apprenti doit garder son enfant car sa crèche ou son école est fermée. Que dois-je faire ?	23
26. Que se passe-t-il en cas d'annulation de ma formation mise en œuvre dans le cadre du Compte personnel de formation ?	23
27. Les examens et les concours sont-ils reportés ?	24
28. Puis-je poursuivre ma formation si je suis salarié ou demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle emploi) en formation professionnelle ?	24
29. J'ai commencé un projet de transition professionnelle : mon employeur doit-il me réintégrer au sein de l'entreprise ?	25
30. Constructys poursuit-il le traitement de mes dossiers ?	25

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

La FNTP 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 23 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 [communiqué de presse](#) sur l'activité partielle daté du 16 mars 2020 du ministère de Travail ;
- la note du ministère du Travail « [Activité partielle : démarches de l'employeur](#) » publiée le 20 mars 2020 ;
- 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 16 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 (FNTP avec la FFB et la CAPEB) ont demandé au Gouvernement du temps pour que les entreprises puissent se réorganiser et redéfinir les conditions sanitaires et de sécurité des salariés qui sont une priorité absolue.

Comme indiqué [dans ce communiqué](#), avec l'appui technique de l'OPP-BTP, la FNTP, la FFB, la CAPEB et les syndicats de salariés de la construction ainsi que les ministères de la santé et du travail sont en train de travailler à un protocole détaillant les conditions sanitaires satisfaisantes et les procédures précises pour garantir la santé des salariés. 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 16 mars 2020](#) autorise les déplacements lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé, ce qui est le cas du travail sur chantiers.

Deux 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 ; cf. question 18, voir aussi [ce document](#) du ministère du Travail) :

- 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.

Dans les prochains jours, la FNTF diffusera un guide de bonnes pratiques qui aura préalablement été validé par les Ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé. Réalisé en lien avec les professionnels intervenant sur les chantiers et avec l'appui de l'OPPBTP, il donnera, pour toutes les entreprises de toutes tailles, une série de recommandations pour assurer des conditions sanitaires satisfaisantes sur les chantiers et poursuivre les activités. Il détaillera les procédures précises pour respecter les gestes barrières et maintenir les distances entre les salariés sur les chantiers

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](#).

Les salariés peuvent se rendre au travail en transports ou par leurs moyens personnels.

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel sur le trajet domicile-travail, il est indispensable que le salarié soit assuré pour les déplacements domicile-travail.

• **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 :

- coactivité ;
- déplacements ;
- partage d'outils et d'équipements entre les salariés ;
- réalisation de tâches à plusieurs pour des questions de poids, de process opérationnel ou de contrainte d'accès ;
- mesures de désinfection des surfaces impossible ;
- lavage régulier des mains problématique ;
- absence de gel hydroalcoolique ;
- promiscuité de fait des bases-vie.

Si les risques de transmission du virus sont élevés, je suis contraint d'arrêter mon chantier.

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.

3. Je dois intervenir en urgence sur une installation : quelle démarche adopter ?

Les entreprises appelées à poursuivre leur activité dans le cadre des interventions en urgence doivent respecter les consignes sanitaires données par le gouvernement à savoir :

- pour le salarié établir une attestation de déplacement dérogatoire individuelle et une attestation de l'employeur (voir *supra*) ;
- organiser le transport de l'équipe sur le lieu de l'intervention soit par le véhicule de l'entreprise, soit par les moyens personnels du salarié ;
- limiter le nombre de personnes présentes dans le véhicule (respect des règles de distanciation) et les équiper de masques de protection ;
- assurer la protection des salariés à toutes les étapes de l'intervention du transport au chantier notamment la mise à disposition de masques et de gels hydroalcooliques.

4. 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.	Je dois les mettre en télétravail jusqu'à nouvel ordre . 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. 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

	<p>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>
<p>Compte tenu de leur poste de travail, tous mes salariés ne peuvent pas télétravailler.</p>	<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 » (cf. questions 2 et 18) ; - 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>
<p>Mes salariés sont affectés à des postes de travail en contact avec le public.</p>	<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 de mon CSE), le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer (cf. question 0).</p>
<p>Mon salarié présente les symptômes de l'infection ou est reconnu atteint du Covid-19</p>	<p>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.</p>

<p>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)</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</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 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.</p>	<p>Même démarche.</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 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.</p>	<p>Je vérifie si je ne peux pas aménager l'organisation de travail de mon salarié par la mise en place du télétravail, par exemple.</p> <p>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.</p> <p>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.</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 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 d'accueil des jeunes enfants et des établissements scolaires</p>	<p>Le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée</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 via le téléservice « declare.ameli.fr ». 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>

5. 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.

6. 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.

7. L'activité partielle : comment ça fonctionne en pratique ?

Pour plus d'informations sur l'activité partielle, je peux me reporter au [guide](#) de la FNTF ainsi qu'au [questions/réponses du Ministère du travail](#) et à son [communiqué](#).

Qu'est-ce que l'activité partielle ? Lorsque mon entreprise connaît des difficultés économiques, l'activité partielle me permet d'adapter mon activité :

- soit en fermant provisoirement mon entreprise ou une partie d'entre elle (un atelier, un chantier, un service) ;
- soit en réduisant l'horaire de travail de mes salariés en deçà de la durée de travail applicable dans mon entreprise (35h, 39h, etc.).

En contrepartie, je maintiens une partie de la rémunération de mes salariés concernés par la mesure et perçois, en retour, une aide de l'État (cf. *infra*).

Attention ! L'activité partielle est une **mesure collective** : elle concerne donc l'ensemble de mes salariés ou un groupe identifié d'entre eux.

Des exemples de cas de recours à l'activité partielle sont disponibles ci-après.

En tant qu'entrepreneur de TP puis-je recourir à l'activité partielle ? Si oui, dans quelles situations ?

Oui :

- Lorsque j'ai des difficultés d'approvisionnement de mes chantiers en matériaux et matériels ;
- En cas d'arrêt du chantier décidé par le donneur d'ordre ;
- Lorsque mes salariés travaillant sur chantier indispensables à la poursuite de l'activité sont absents (contaminés/ confinés, etc.) ;
- Lorsque je ne peux pas prendre les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la santé des salariés (gestes « barrière »).

Dans les prochains jours, la FNTF diffusera un guide de bonnes pratiques qui aura préalablement été validé par les Ministères du Travail et des Solidarités et de la Santé. Réalisé en lien avec les professionnels intervenant sur les chantiers et avec l'appui de l'OPPBT, il donnera, pour toutes les entreprises de toutes tailles, une série de recommandations pour assurer des conditions sanitaires satisfaisantes sur les chantiers et poursuivre les activités.

Des exemples de cas de recours à l'activité partielle sont disponibles ci-après.

En cas de doute, je peux me référer au [schéma](#) élaboré par le ministère du Travail.

Quels sont mes salariés que je peux placer en activité partielle ? Tous mes salariés qu'ils soient en CDD, en CDI (ce qui inclut donc les salariés en contrat de chantier), à temps complet, à temps partiel ; y compris les intérimaires et les apprentis.

À noter : pour les intérimaires, c'est l'agence d'intérim qui doit faire la demande d'indemnisation.

D'après nos informations (projet de décret à paraître), les salariés en forfait jours pourraient bénéficier de l'activité partielle, y compris si je réduis la durée de travail applicable dans mon entreprise ; sans pour autant la fermer.

Je suis gérant d'une TPE, puis-je bénéficier de l'activité partielle ?

- Oui, si je dispose d'un contrat de travail avec l'entreprise et exerce une activité salariée rémunérée* comme telle :
 - Mes fonctions doivent être rémunérées par un salaire soumis à cotisations sociales distinct de la rémunération dont je peux bénéficier en tant que gérant ;
 - Et je dois me conformer à des directives au titre de mon activité salariée.
- Non, si je ne dispose pas d'un contrat de travail avec l'entreprise et n'exerce pas une activité salariée.

Comment faire une demande pour mes salariés ? Je dois déposer ma demande sur le [portail](#) prévu à cet effet, en cochant le motif des « *circonstances à caractère exceptionnel* ». J'y indique :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle consécutives à l'épidémie de Covid-19 (difficultés d'approvisionnement, arrêt du chantier par le donneur d'ordre, absence des salariés, impossibilité de prendre les mesures de prévention nécessaires à la protection des salariés, etc.) ;
- la durée prévisible de la mesure ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le cas échéant, si j'ai déjà recouru à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, les engagements que j'ai choisis de prendre (cf. *infra*).

Je joins également l'avis de mon CSE (cf. *infra*).

D'après un projet de décret confirmé par le communiqué du ministère du Travail, les entreprises de TP pourraient effectuer leur demande jusqu'à 30 jours après avoir placé leurs salariés en activité partielle. En l'absence de refus motivé de la part de l'Administration sous 48h, la demande serait acceptée.

Pour savoir comment créer mon compte, je peux consulter le [guide](#) de la FNTP ou la [note technique de la DGEFP](#).

Comment savoir si ma demande a été acceptée (ou refusée) ? Je reçois une notification de la DIRECCTE dont je dépends. Je dois ensuite informer mes salariés et, s'il existe, mon CSE, de la décision de l'Administration.

Un modèle d'information est disponible ci-dessous.

Si la mise en place de l'activité partielle dans mon entreprise se traduit par une baisse des horaires collectifs, je dois :

- communiquer les modifications d'horaires envisagés à l'Inspecteur du travail ;
- afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise.

Dois-je consulter mon CSE ? Si oui, quand et sur quoi ? Oui. En principe, je devrais le consulter avant d'adresser ma demande à l'Administration. Mais d'après un projet de décret confirmé par le communiqué du ministère du Travail, je pourrais le consulter après le début de l'activité partielle. En tout état de cause, je devrais adresser le résultat de la consultation dans un délai de 2 mois à compter de ma demande au préfet du département où est implanté l'établissement concerné (ou au préfet du département où se situe le siège de l'entreprise si ma demande concerne plusieurs établissements de la même entreprise).

Je consulte mon CSE sur :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

À noter : en l'absence de CSE, attesté par un procès-verbal de carence, j'informe mes salariés de ma décision en précisant l'effectif concerné et la durée prévisionnelle envisagée.

Un modèle d'information est disponible ci-dessous.

Mon entreprise à des établissements distincts, combien de demandes dois-je faire ? En principe, je dois faire autant de demandes que j'ai d'établissements distincts.

D'après un projet de décret confirmé par le communiqué du ministère du Travail, je pourrai adresser une seule demande préalable d'autorisation dans ce cas de figure.

Quelles sont les heures indemnisables ? Le nombre d'heures indemnisables correspond à la différence entre la durée légale de travail (35h) et le nombre d'heures travaillées par mes salariés sur la période.

Exemple : un salarié qui travaillait 35h par semaine mais qui, en raison des circonstances actuelles, ne travaillerait plus que 10h dans la semaine, bénéficiera d'une indemnité de 25h (35 – 10 = 25).

À noter : si mes salariés font 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, je ne verse pas d'indemnité à mes salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État.

Exemple : dans l'exemple précédent, si le salarié travaillait 39h, il bénéficiera de la même indemnité de 25h (35 – 10 = 25) car les 4 heures conventionnelles dépassent l'horaire légal du travail et ne doivent donc pas être prises en charge.

Pour plus d'exemples en fonction du mode d'aménagement du temps de travail que j'applique dans mon entreprise (forfait, annualisation du temps de travail ...), je peux me reporter au [guide pratique](#) de la FNTP.

Quel est le montant de l'indemnité que je dois verser à mes salariés ?

- 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés lorsque mon salarié n'est pas en formation (soit environ 84 % du salaire net) ;
- 100 % du salaire horaire net lorsque mon salarié est en formation.

Attention ! Chaque mois, le salarié doit percevoir au moins le SMIC. Si les 70% du salaire horaire brut que je lui verse sont inférieurs au SMIC net, je dois lui verser un complément de rémunération.

Quelle assiette dois-je prendre pour calculer l'indemnisation de mes salariés ? L'assiette de congé TP ou l'assiette de l'indemnité de congés payés de droit commun ?

Je dois prendre l'assiette de l'indemnité de congés payés de droit commun qui n'est pas tout fait identique à l'assiette de congé TP. Elle est notamment constituée des éléments suivants :

ÉLÉMENTS PRIS EN COMPTE	ÉLÉMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salaire brut ; ▪ Indemnité de congés payés ; ▪ Majorations pour travail supplémentaire (heures supplémentaires, travail de nuit, travail le dimanche, etc.) ; ▪ Avantages en nature ; ▪ Primes et indemnités versées en complément du travail (primes comprenant une servitude de l'emploi, liées à la qualité du travail ; prime d'astreinte ; travaux pénibles, insalubres et dangereux, etc.) ; ▪ Primes versées en fonction du résultat (prime de rendement, commission, primes d'objectifs, etc.) sous réserve qu'elles soient liées au moins pour partie à l'activité même du salarié, et non à l'activité globale de son service ou de son entreprise (Cass. Soc., 8 févr. 2015, n° 13-20.920), et qu'elles ne soient pas versées pendant les périodes de congés payés. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 13^e mois versé pour l'année entière ; ▪ Prime de vacances ; ▪ Prime d'assiduité versée pour l'année entière ; ▪ Prime d'ancienneté versée pour l'année entière ; ▪ Prime d'efficacité semestrielle ; ▪ Primes d'intéressement ; ▪ Pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale ; ▪ Remboursement de frais (indemnités de repas et de transport ; indemnités de grands déplacements, etc.).

En pratique, je dois inclure les éléments qui ont un caractère obligatoire pour moi, qui sont la contrepartie du travail effectué par mes salariés et qui ne rémunèrent pas une période de congés.

Attention ! Ce tableau n'est pas exhaustif. La FNTP invite les entreprises de TP à rester vigilantes et à ne pas uniquement se fier à l'intitulé de la prime car elle pourra être prise en compte si l'entreprise continue à la verser pendant les congés payés.

Que dois-je indiquer sur le bulletin de paie de mes salariés ?

- Le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Les taux appliqués ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée ;
- Le cas échéant, si l'indemnité que j'ai versé à mon salarié est inférieure au SMIC, je dois compléter sa rémunération. Je dois donc le mentionner sur son bulletin de paie, sur une ligne spécifique intitulée, par exemple « Complément rémunération mensuelle minimale ».

Que me rembourse l'État ? Où effectuer ma demande de remboursement ? D'après un projet de décret confirmé par le communiqué du ministère du Travail, l'allocation versée par l'État aux entreprises serait aménagée pour devenir proportionnelle au salaire : 70 % du salaire horaire brut, dans la limite de 4,5 SMIC (soit 6 927,39 €), avec un plancher égal à 8,03 €.

Exemple : un salarié placé en activité partielle bénéficie d'une rémunération égale à 5 SMIC. L'employeur a l'obligation de l'indemniser à hauteur de 70 % de sa rémunération brute. En pratique, l'État lui remboursera 70 % de 4,5 SMIC brut et il ne lui restera à sa charge que l'équivalent de 70 % de 0,5 SMIC brut. En d'autres termes, l'employeur sera remboursé à 100 % de l'indemnisation pour tous les salaires jusqu' à 4,5 SMIC (6 927,39 € mensuels bruts).

Je dois effectuer ma demande de remboursement tous les mois, sur le même [portail](#) que celui où j'ai fait ma demande de placement en activité partielle.

L'indemnisation est-elle limitée dans le temps ? Oui. Elle est limitée à :

- 1 000h par an et par salarié ;
- 100h par an et par salarié en cas de modernisation des installations et des bâtiments.

Pour combien de temps vaut l'autorisation ? 6 mois maximum. D'après un projet de décret confirmé par le communiqué du ministère du Travail, cette durée devrait être allongée à 12 mois maximum si cela est justifié.

Quand dois-je souscrire à des engagements ? Quels sont-ils ? Lorsque j'ai déjà eu recours à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, je dois souscrire à des engagements en termes de :

- maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, le ministère du Travail nous a précisé que les engagements demandés aux entreprises de TP sont a minima.

Que faire si un de mes salariés tombe malade pendant qu'il est en activité partielle ? Qu'en est-il s'il est en congés payés ? C'est la première cause de suspension du contrat de travail qui prime : mon salarié sera donc toujours placé en activité partielle dans l'un ou l'autre des cas.

Que faire si, une fois ma demande accordée, mon activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ? Si mon autorisation de placement en activité partielle est toujours valide, les fluctuations d'activités sont sans incidence. Si durant cette période mon entreprise connaît une nouvelle baisse de son activité après une période de reprise, je n'ai pas à effectuer une nouvelle demande d'activité partielle.

Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ?

TYPE DE PRÉLEVÈMENT	SOUSSION DE L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE		TAUX / COMMENTAIRES
	OUI	NON	
IMPOT SUR LE REVENU	✗		-
CSG	✗		6,20 % (dont 3,80 % déductibles et 2,40 % non déductibles)
CRDS	✗		0,50 % non déductible
ASSURANCE CHOMAGE		✗	-
APEC		✗	-
AGS		✗	-

ASSURANCE VIEILLESSE		*	Droits ouverts au titre du revenu d'activité (1 trimestre pour 200h de SMIC et 4 trimestres max par année)
COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE		*	Validation gratuite des périodes d'activité partielle pour les non-cadres et les cadres lorsqu'elles excèdent 60h au cours d'une même année
COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE		* [*]	* Sauf cotisation maladie Alsace-Moselle : 1,50 %
FNAL		*	-
VERSEMENT TRANSPORT		*	-
ACCIDENTS DU TRAVAIL		*	-
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE		*	-
CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL		*	-
TAXES ET PARTICIPATIONS ASSISES SUR LES SALAIRES		*	-
APPRENTISSAGE		*	-
FORMATION PROFESSIONNELLE		*	-
PARTICIPATION A L'EFFORT DE CONSTRUCTION		*	-
COTISATIONS POUR CONGÉS PAYÉS		*	Non soumise aux cotisations prélevées par la CNETP
FORFAIT SOCIAL		*	-

Quelques exemples pratiques de mise en place de l'activité partielle :

Exemples de situations	Mes démarches
Je ferme mon entreprise : plus aucun salarié ne travaille.	Je fais une demande d'activité partielle pour l'ensemble de mes salariés.
J'ai 4 chantiers en cours mais je dois en fermer 2 car je ne peux pas y respecter les gestes « barrières ». Je mets en place du télétravail pour mes autres salariés dont le poste de travail le permet (RH, paie, etc.).	Je fais une demande d'activité partielle uniquement pour mes salariés travaillant sur les 2 chantiers que je dois fermer. Mes autres salariés ne sont pas concernés par la mesure et continuent à être rémunérés normalement.
Je réduis la durée de travail de tous mes salariés de 39h à 10h par jour car je n'ai pas assez d'activité.	Je fais une demande d'activité partielle pour l'ensemble de mes salariés. À noter : je ne suis pas obligé de placer tous mes salariés en activité partielle en même temps. Je peux organiser un roulement. Attention ! Je n'ai pas l'obligation d'indemniser les heures non travaillées au-delà des 35h. Si je souhaite

	le faire, je ne bénéficierais pas du remboursement par l'Etat.
<p>J'organise le télétravail pour mes salariés dont le poste de travail le permet (RH, paie, etc.). Mon personnel de chantier continue à venir physiquement sur chantier car je peux y faire respecter les gestes « barrières ». J'ai en revanche dit à 2 d'entre eux de rester chez eux car ils ont peur de venir travailler. Mais comme j'ai réussi à m'organiser, leur absence n'a pas d'impact pour l'avancement des chantiers.</p>	<p>Je ne peux pas faire de demande d'activité partielle pour ces 2 salariés car :</p> <ul style="list-style-type: none"> – je ne ferme pas mon entreprise ni ne réduit la durée de travail de mes salariés ; – ma démarche n'est pas collective puisqu'elle ne concerne que 2 salariés travaillant sur des chantiers différents. <p>Je continue donc à rémunérer mes salariés comme habituellement, y compris les 2 salariés qui ne viennent pas travailler car c'est moi qui ai pris la décision de les faire rester chez eux (ils sont en « dispense d'activité »).</p>

Modèle d'information des salariés et, s'il existe, du CSE sur la mise en place de l'activité partielle :

Entête de l'entreprise

... (lieu), le (date)

Madame, Monsieur,

Le (date), nous avons sollicité une demande de mise en activité partielle auprès de l'Unité territoriale de notre Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Cette demande est liée à (préciser le motif que vous avez indiqué dans votre demande à l'Administration).

AU CHOIX :

Si l'entreprise dispose d'un CSE : Le (date), nous avons consulté le CSE sur la nécessité et les modalités de recours à l'activité partielle. Il a rendu un avis (positif / négatif) que nous avons transmis à la DIRECCTE à l'appui de notre demande.

Si l'entreprise dispose d'un CSE mais qu'il n'a pas pu être consulté compte tenu des circonstances actuelles : Compte tenu des répercussions de l'épidémie de COVID-19 sur l'organisation de l'entreprise, le CSE sera consulté sur la nécessité et les modalités de recours à l'activité partielle le ... (date). Nous adresserons, à la DIRECCTE, l'avis rendu dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans un délai de deux mois à compter de la demande. **ATTENTION ! CETTE POSSIBILITE RESTE À CONFIRMER PAR DECRET.**

Si l'entreprise ne dispose pas d'un CSE : L'absence de CSE dans notre entreprise, attestée par un procès-verbal de carence, ne nous a pas permis de le consulter avant l'envoi de la demande d'autorisation à la DIRECCTE.

Le (date), la DIRECCTE nous a fait savoir qu'elle portait un avis ... (favorable / défavorable) à cette mise en activité partielle.

AU CHOIX :

En cas de réponse positive de la DIRECCTE : Par conséquent, nous vous informons que l'ensemble des salariés (ou les salariés de tel atelier, chantier, service) seront mis en activité partielle à compter du (date) pendant une période de (durée).

En cas de refus de la DIRECCTE : Par conséquent, nous vous informons que la mise en place de l'activité partielle ne pourra avoir lieu.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de notre considération distinguée.

La Direction

8. Suis-je obligé de solder les congés payés de mes salariés avant de les placer en activité partielle ?

Non. Si certaines DIRECCTE (Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) préconisent des mesures alternatives comme l'apurement des reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement ou encore de RTT, je n'ai aucune obligation de mettre en œuvre ces mesures préalables.

9. Puis-je imposer à mes salariés de prendre des congés payés ?

Par principe oui, mais cette solution n'est pas optimale. Car, si je peux effectivement imposer à mon salarié de prendre des congés, je dois le prévenir au moins 2 mois à l'avance, conformément à ce qui est prévu dans les conventions collectives TP. Et ce délai ne peut pas être réduit, même en cas de circonstances exceptionnelles ; ces dernières ne pouvant être invoquées que pour modifier des dates de congés déjà posées.

À noter : la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 prévoit que l'employeur pourra imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par le Code du travail ainsi que par les conventions collectives. Cette possibilité est néanmoins subordonnée à la **négociation d'un accord d'entreprise ou de branche l'autorisant.**

10. Puis-je modifier les dates de départ en congés de mes salariés ?

Oui. En principe, je dois prévenir mon salarié au moins 2 mois à l'avance, conformément à ce qui est prévu dans les conventions collectives TP. Mais ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles pour les ETAM et les cadres. Cette réduction n'est pas prévue par la convention collective TP des ouvriers.

Selon la FNTP, l'épidémie liée au Coronavirus est une circonstance exceptionnelle qui peut justifier une réduction du délai de prévenance, y compris en l'absence d'accord du salarié.

À noter : la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 prévoit que l'employeur pourra imposer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par le Code du travail ainsi que par les conventions et les conventions collectives. **Cette possibilité est néanmoins subordonnée à la négociation d'un accord d'entreprise ou de branche l'autorisant.**

11. Si j'applique un accord d'annualisation du temps de travail, puis-je changer la durée et les horaires de travail de mes salariés ?

Oui. Je dois respecter les conditions et délais de prévenance prévus dans mon accord. Si mon accord ne prévoit rien, le délai de prévenance est fixé à 7 jours.

Attention ! Les entreprises de TP appliquant directement l'accord de branche du 6 novembre 1998 peuvent réviser leur programmation indicative sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière

non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Le CSE doit être informé de ce changement d'horaires et des raisons qui le justifie.

12. Puis-je mettre mes salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?

- **Si je réduits l'horaire de travail applicable dans mon entreprise.** Par principe oui puisque mes salariés continuent à travailler. En pratique, cela sera difficile car dans ma demande d'activité partielle, j'ai dû indiquer le nombre d'heures que mes salariés doivent travailler. Or je ne sais pas, à l'avance, quand leurs heures d'astreinte vont se déclencher. Le cas échéant, je ne percevrai donc pas d'allocation pour les heures durant lesquelles mes salariés interviennent en astreinte.
- **Si je ferme temporairement mon entreprise.** Non car les contrats de travail de mes salariés sont suspendus.

13. Dois-je continuer à verser les indemnités de petits déplacements à mes salariés ? Qu'en est-il des titres restaurant ?

Le tableau ci-après récapitule, en fonction de ma situation, ce que je dois ou non verser à mes salariés :

	Je mets en place de l'activité partielle		Je mets en place du télétravail
	Je ferme mon entreprise	Je réduis l'horaire de travail de mes salariés	
Indemnité de repas (ou panier) due aux Ouvriers et ETAM travaillant sur chantiers	Non. Car ces indemnités sont dues pour les petits déplacements qu'effectuent quotidiennement les salariés pour se rendre sur les chantiers. Or dans cette hypothèse, le contrat de travail est suspendu.	Pendant les heures chômées : non car le salarié ne travaille pas. Pendant les heures travaillées : uniquement si mon salarié prend son déjeuner en dehors de sa résidence habituelle.	Non. Car ces indemnités sont dues pour les petits déplacements qu'effectuent quotidiennement les salariés pour se rendre sur les chantiers. Or dans cette hypothèse, les salariés ne se rendent pas physiquement sur les chantiers.
Indemnité de frais de transport due aux Ouvriers et ETAM travaillant sur chantiers		Pendant les heures chômées : non car le salarié ne travaille pas. Pendant les heures travaillées : uniquement si mon salarié engage des frais de transport.	
Indemnité de trajet due aux Ouvriers travaillant sur chantiers		Pendant les heures chômées : non car le salarié ne travaille pas. Pendant les heures travaillées : oui car il s'agit d'une indemnité de contrainte.	
Tickets restaurant	Non.	Pendant les heures chômées : non car le salarié ne travaille pas. Pendant les heures travaillées : oui.	Oui.

14. Puis-je reporter le paiement des cotisations salariales et patronales ?

Oui.

Si j'emploie plus de 50 salariés avec une date d'échéance URSSAF au 5 du mois, je peux reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour l'échéance du 5 avril 2020, jusqu'à 3 mois, sans me voir appliquer de pénalités. Pour plus d'informations concernant mes démarches, je peux consulter le site de l'[URSSAF](#).

Si je ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère régler mes cotisations salariales, je peux échelonner le règlement des cotisations patronales. Pour cela, je dois me connecter sur mon espace en ligne sur le site de l'[URSSAF](#) et signaler ma situation via la messagerie : « Nouveau message » / « Une formalité déclarative » / « Déclarer une situation exceptionnelle ». Je peux également joindre l'URSSAF, par téléphone, au 3957 (0,12€ / min + prix appel).

À noter que le report ou l'accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. La FNTF vous invite à vous rapprocher de votre institution de retraite complémentaire.

Spécifiquement pour les entreprises de bâtiment et de travaux publics, dans un courrier conjoint, la FFB et la FNTF ont officiellement demandé à PRO BTP et à l'Union des Caisses de France du réseau Congés Intempéries BTP d'accorder des délais supplémentaires de paiement des cotisations aux entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie, sans appliquer de pénalités de retard.

PRO BTP accepte des reports de cotisations à la demande des entreprises en cas de difficultés de trésorerie.

Le réseau des caisses de congés payés a décidé et met en œuvre, en accord avec les organisations professionnelles du BTP un ensemble de mesures de soutien des entreprises. Les adhérents qui ne pourraient pas remplir leurs obligations bénéficient de la possibilité de différer de trois mois, sans majoration, tout ou partie du paiement de chacune des échéances de cotisations normalement exigibles entre le 16 mars et le 15 juin 2020 inclus. Les procédures de recouvrement liées à des échéances antérieures qui n'auraient pas été honorées sont temporairement suspendues.

La CNETP est en ordre de marche pour accompagner les entreprises de TP.

15. L'entreprise doit-elle mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?

Oui. Le ministère du Travail recommande la mise à jour du DUER du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19.

Cette actualisation visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du Coronavirus peuvent se trouver réunies.

16. L'entreprise doit-elle mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) pour faire face au coronavirus ?

Oui. Il est vivement recommandé à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de mettre en place un Plan de Continuité d'Activité (PCA) ou s'il existe déjà dans l'entreprise de procéder à son actualisation.

Qu'est-ce qu'un PCA ?

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) peut se définir comme étant un processus qui vise à assurer le fonctionnement d'une entreprise, afin de maintenir l'activité essentielle, éventuellement en mode dégradé, tout en assurant la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Le point clé du PCA est d'**identifier les fonctions indispensables** à la poursuite de l'activité. Pour ces fonctions il faudra :

- Prévenir les risques et protéger la santé des travailleurs (informer le personnel sur la pandémie, instaurer les mesures d'hygiène préconisées par les autorités sanitaires, avoir un stock suffisant de masques).
- Analyser les missions nécessaires à la continuité de l'entreprise (identifier les fonctions maintenues dans l'entreprise, celles pouvant être effectuées à distance et celles pouvant être interrompues durant la crise).
- Déterminer les effectifs strictement nécessaires à la continuité de l'activité (compétences, postes, présence physique, moyens de transport, télétravail, activité partielle).
- Réorganiser le travail.
- Désigner un référent qui vérifie la progression de l'épidémie, en se fiant aux sites officiels du ministère de la [Santé](#), du [gouvernement](#) et de [Santé Publique France](#).

Un modèle de PCA sera communiqué aux entreprises des Travaux Publics dans les meilleurs délais.

17. Mon service de santé au travail peut-il annuler les visites médicales planifiées ?

Non. Mais toutes les visites peuvent, en principe, être reportées sauf si le médecin du travail estime qu'elles sont indispensables. Il revient en effet au médecin du travail d'apprécier l'opportunité de la visite, de son caractère urgent ou non et des conditions dans lesquelles elle est réalisée. Si la visite peut être différée, l'entreprise en est informée.

En revanche, doivent être maintenues, les visites suivantes :

- Visites d'information et de prévention des salariés hors situations particulières ;
- Visites d'information et de prévention concernant les travailleurs de nuit et le jeunes de moins de 18 ans ;
- Visites d'aptitude et visites de reprise.

18. Quelles sont les obligations de prévention pour l'entreprise en matière de Coronavirus ?

- Mettre en œuvre les [recommandations](#) du Ministère des Solidarités et de la Santé et de l'OPPBT dans l'entreprise.
- Adapter les mesures de prévention au niveau de l'entreprise pour faire face aux éventuels cas de contamination de salariés.
- Adopter les bons gestes sur les chantiers notamment :
 - se laver les mains régulièrement avec du savon ;
 - saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades ;
 - utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter dans une poubelle fermée ;

- nettoyer régulièrement les surfaces et lieux collectifs (tables, poignées) ainsi que les équipements individuels (téléphone, lunettes, bouchons d'oreilles...);
- tousser ou éternuer dans son coude;
- en cas de symptômes d'un salarié, contacter le Samu (15).

19. Le salarié a-t-il également des obligations ?

Oui. Il doit respecter les recommandations sanitaires et organisationnelles mises en place dans son entreprise et sur chantier.

Il doit également informer son employeur avant la reprise du travail en cas de retour d'une des zones à risque ou de contact avec une personne malade du Coronavirus.

20. La faute inexcusable de l'employeur peut-elle être engagée ?

- **À la suite d'une demande de reconnaissance en accident du travail par un salarié :**

Dans le cas d'une contamination par un virus, l'acte de contamination constitue le fait accidentel. Or, en raison même, d'une part, du mode de contamination, par voie aérienne (projection de gouttelettes) ou par simple contact rapproché et prolongé avec une personne contaminée ou par le contact d'une surface souillée, en toute circonstance de lieu et de temps, et d'autre part, du délai d'incubation du COVID-19 pouvant aller jusqu'à 14 jours, il sera difficile d'établir une contamination soudaine survenue au temps et au lieu du travail et pouvant être à l'origine de l'affection. Le COVID-19 est bien constitutif d'une cause étrangère au travail au regard de sa nature, de son mode de transmission et de sa propagation. À ce titre, il relève du domaine de la santé publique. Les mesures et recommandations de protection de la population sont de la responsabilité des autorités sanitaires. Il faut cependant que celles-ci soient bien mises en œuvre par les entreprises et les salariés.

La qualification d'accident du travail relève de la seule compétence des caisses primaires d'assurance maladie.

Dans le cas où un salarié déclarerait auprès de son entreprise une atteinte au COVID-19, en raison de son activité professionnelle, cette dernière devra procéder à une déclaration d'accident du travail. Le salarié devra établir la réalité de la survenance d'un accident au temps et au lieu du travail, par des éléments de fait objectifs, autres que ses seules déclarations. L'entreprise pourra, dès sa déclaration, émettre des réserves sur le caractère professionnel de cette affection.

- **À la suite d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle par un salarié :**

Le COVID 19 ne figure, à ce jour, dans aucun tableau de maladies professionnelles. Dès lors, cette affection ne peut pas faire l'objet d'une prise en charge au titre d'un tableau de maladies professionnelles. S'agissant d'une maladie hors tableau, il devra être établi par le salarié ou ses ayants droit que le travail habituel du salarié est la cause directe et essentielle de la contamination par le virus COVID-19.

En tout état de cause, si une demande de reconnaissance de maladie professionnelle était faite par un salarié ou ses ayants droit, l'employeur en serait informé et pourrait dès le début de l'instruction émettre des réserves notamment sur le lien direct et essentiel entre la contamination et l'activité professionnelle.

Attention ! Dans tous les cas, la faute inexcusable ne peut être invoquée qu'en cas d'accident du travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle dûment reconnu. Il n'est donc pas possible d'invoquer la faute inexcusable de l'employeur sans passer par l'étape de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

21. En cas d'urgence (hors coronavirus), puis-je faire appel à l'OPPBT ?

Oui. Les interventions de l'OPPBT en entreprise et sur chantier seront maintenues dans les cas suivants :

Situation d'urgence (accidents, arrêts de chantier, risque d'injonction) ;

- chantier de Notre-Dame (tant que le chantier est ouvert) ;
- intervention prévue à ce jour, dans le cas où l'entreprise souhaite la maintenir ;
- réponse à une demande expresse d'intervention en entreprise ou chantier dûment justifiée avec un caractère d'urgence.

Par ailleurs, pour maintenir un lien avec les entreprises, l'OPPBT a mobilisé depuis le 20 mars tous les conseillers en prévention des régions pour une action coordonnée dans les entreprises de leur secteur.

22. Pénurie de masques : quelles sont les difficultés rencontrées sur les chantiers ?

La réquisition sur les masques importés a été levée par le Gouvernement. Et c'est dans ce sens que le [décret du 20 mars 2020](#) relatif à la levée de réquisition est paru. Dans le nouveau décret, la réquisition des stocks de masques présents sur le territoire national n'est pas remise en cause. Cependant, les entreprises des secteurs d'activité où le port des masques est nécessaire peuvent désormais importer sans que ces masques importés ne subissent la réquisition, et pourvu qu'elles déclarent les importations supérieures à 5 millions sur 3 mois.

Toutefois, des stocks de masques importés peuvent donner lieu à réquisition totale ou partielle jusqu'au 31 mai 2020, par arrêté du ministre chargé de la santé, au-delà du seuil de commandes de 5 millions d'unités par trimestre et par entreprise.

23. Les centres de formation peuvent-ils encore accueillir des stagiaires et des apprentis ?

Non. Afin de ralentir la propagation du virus Covid-19, les établissements d'enseignement et de formation ne peuvent plus accueillir du public **jusqu'au 15 avril 2020**. Cette disposition met en sommeil toute activité de formation continue présentielle et vise l'ensemble des personnes en formation quel que soit leur statut. Sont donc concernés les apprentis, les personnes en contrat de professionnalisation (quel que soit leur âge), les salariés et les demandeurs d'emploi en formation.

Il s'agit d'une **suspension** des activités de formation et **non de leur annulation**. Les contrats et marchés ne sont pas remis en cause, seul leur calendrier de réalisation est repoussé. Le Ministère invite les organismes de formation et les CFA à poursuivre l'activité, à travers des modalités de formation à distance lorsque cela est possible.

Pour accompagner les CFA et les organismes de formation à recourir à la formation à distance, le Ministère a mis à disposition des centres de formation, de leurs stagiaires ou apprentis, des outils et des contenus numériques : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/coronavirus/formation-a-distance/>

24. Que dois-je faire puisque mon CFA n'accueille plus d'apprentis ?

L'ensemble des CFA du territoire national a reçu pour consigne de ne plus recevoir d'apprentis à compter du lundi 16 mars 2020.

- Si le CFA met en place des cours à distance, deux situations en accord avec l'employeur permettent de continuer à suivre le cycle normal du calendrier d'alternance :
 - L'apprenti les suit de chez lui, s'il possède l'équipement le permettant ;
 - L'apprenti les suit en entreprise (siège ou en agence mais ni sur chantier ou atelier), quand les conditions le permettent et que l'entreprise a la possibilité de mettre à sa disposition l'équipement adéquat.
- Si le CFA ne met pas en place des cours à distance :
 - L'apprenti est un salarié de l'entreprise, il bénéficie donc à ce titre des mêmes dispositions que les autres salariés (télétravail, activité partielle, garde d'enfant). Cependant, à défaut de dispositions spécifiques dans l'entreprise, l'apprenti doit rester chez lui et sa rémunération sera maintenue par l'employeur.

Cela n'entraîne, à ce stade, pas de conséquence sur l'exécution du contrat d'apprentissage.

Les cours au CFA reprendront à sa réouverture et seront adaptés, le cas échéant, à la durée de la fermeture.

25. Mon apprenti doit garder son enfant car sa crèche ou son école est fermée. Que dois-je faire ?

Dans ce cas, comme pour les autres salariés, vous pouvez déclarer un arrêt de travail *via* le téléservice « declare.amelie.fr » (cf. *supra*).

26. Que se passe-t-il en cas d'annulation de ma formation mise en œuvre dans le cadre du Compte personnel de formation ?

Toutes les annulations de formations effectuées **depuis le 12 mars 2020** sont considérées comme relevant d'un cas de force majeure. Dans ce cas, ni le stagiaire ni le prestataire de formation ne peuvent être tenus responsables de la non-exécution de la formation. En conséquence, les comptes des titulaires seront re-crédités des droits CPF mobilisés et les personnes ayant financé une partie du montant de la formation par du reste à charge, seront remboursés du montant intégral.

L'annulation des sessions qui ne peuvent se tenir n'est pas automatique. La demande d'annulation doit être faite soit par le titulaire du CPF, soit par le prestataire de formation.

Comment se déroule l'annulation d'une action de formation par le stagiaire ?

Le titulaire doit faire la demande d'annulation dans son espace sécurisé après authentification sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Comment se déroule l'annulation d'une action de formation par l'organisme de formation ?

L'organisme de formation doit annuler la formation dans l'Espace des Organismes de Formation (EDOF) sur le site www.of.moncompteformation.gouv.fr.

Les indemnités d'annulation mentionnées dans les Conditions Générales d'Utilisation du CPF ne sont pas applicables en cas de force majeure même durant la période des 7 jours précédant le début de la formation. L'organisme de formation ne pourra ainsi donc prétendre à aucune indemnisation en cas d'absence.

La session peut être reportée. Ce report ne peut se faire qu'après accord des deux parties et à condition que la nouvelle session ait lieu une fois les mesures de restriction liées au Covid-19 levées, soit a minima après le 15 avril 2020. Les stagiaires pourront mobiliser à nouveau leurs droits CPF sur www.moncompteformation.gouv.fr

27. Les examens et les concours sont-ils reportés ?

Oui. A ce jour, les examens nationaux et les concours qui devaient se dérouler d'ici le 5 avril 2020 sont reportés. Leur reprogrammation se fera dans les délais les plus courts possibles en fonction de l'évolution de la situation. Des solutions seront trouvées au cas par cas (reports, aménagements, etc.). Une information spécifique et personnalisée sera apportée à chaque candidat.

Les concours postbac d'accès aux écoles seront remplacés par des examens de dossiers, dans le calendrier de Parcoursup, qui n'est pas modifié à ce stade.

Pour les concours prévus après le 5 avril, des solutions adaptées seront définies sur la base d'une instruction approfondie. Les modalités retenues seront portées à la connaissance des candidats sur une page internet dédiée.

S'agissant des organismes de formation qui ne peuvent plus accueillir des stagiaires ou des apprentis jusqu'au 15 avril 2020, l'ensemble des sessions d'examen en cours à la date du 16 mars 2020 ou ayant débuté postérieurement à cette date sont reportées.

28. Puis-je poursuivre ma formation si je suis salarié ou demandeur d'emploi (inscrit ou non à Pôle emploi) en formation professionnelle ?

Oui. Dès lors que l'organisme de formation ou le centre de formation est en capacité d'assurer la poursuite de la formation à distance, le bénéficiaire de la formation doit continuer la formation proposée.

Si la session de formation est suspendue, elle reprendra, quand cela sera possible, au stade où elle a été arrêtée. Dans tous les cas, le principe est le maintien d'une rémunération pour le bénéficiaire de la formation :

- Pour les salariés, y compris en contrat en alternance : si votre entreprise vous a placé en position d'activité partielle, vous serez indemnisé dans ce cadre ; si tel n'est pas le cas, votre rémunération est maintenue ;

- Pour les demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle emploi : votre rémunération est maintenue, y compris si la formation est suspendue ; il en va de même de votre protection sociale.

29. J'ai commencé un projet de transition professionnelle : mon employeur doit-il me réintégrer au sein de l'entreprise ?

Oui. Lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son contrat de travail (CDI ou CDD) et qu'il ne peut réaliser l'action de formation en raison d'une fermeture exceptionnelle de l'organisme de formation, il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire pendant la période de fermeture. L'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise.

30. Constructys poursuit-il le traitement de mes dossiers ?

Compte-tenu de la mise en place du télétravail, moins de collaborateurs seront disponibles sur site pour traiter les dossiers « papier » de formation, aussi, afin d'en faciliter le traitement, nous vous recommandons de privilégier les modalités dématérialisées de communication. Nous vous rappelons que vous avez à votre disposition la plateforme e.Gestion pour faciliter la transmission des données. Ainsi, Constructys sera en mesure de vous garantir le meilleur traitement possible.