

# **COVID 19 SECURITE DES SALARIES ET GESTION DES ARRETS DE TRAVAIL**

# Table des matières

|           |   |          |
|-----------|---|----------|
| <b>1.</b> | <b>AU PREALABLE, AU NIVEAU SECURITE .....</b>                   | <b>2</b> |
| <b>2.</b> | <b>AU NIVEAU DE LA GESTION DES ARRETS DE TRAVAIL .....</b>      | <b>2</b> |
| <b>3.</b> | <b>AU NIVEAU DES DELAIS DE PROCEDURE RELATIFS AUX AT/MP...3</b> |          |

Dans le contexte de la crise sanitaire actuelle, de nombreuses questions se posent sur le traitement dans l'entreprise.

Des informations sont disponibles sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> ainsi que sur les sites de la MSA.

**Les informations sont évolutives et certaines demandent à être confirmées par le ministère. Suite aux annonces du président de la République, certains points restent en suspens.**

En l'état, nous vous adressons les points de synthèse suivants :

## **1. Au préalable, au niveau sécurité**

L'employeur est tenu de prendre les mesures de protection des salariés qui s'imposent.

Lorsque le CSE existe, il doit être consulté sur la situation du CORONAVIRUS par rapport à l'activité de l'entreprise.

Le document unique de prévention des risques doit être mis à jour en reprenant les obligations d'information sur les règles d'hygiène et de protection des salariés. Ainsi, tous les autres salariés, y compris ceux présentant un risque sérieux d'être contaminés ou résidant dans un cluster peuvent poursuivre leur activité professionnelle sous réserve que des mesures de prévention adaptées aux risques identifiés soient mises en place et que les salariés en soient informés.

**Attention :** Si l'employeur ne met pas en œuvre les actions d'information et de prévention communiquées par le Gouvernement, les salariés pourraient faire état de leur droit de retrait. Cette étape est donc indispensable.

## **2. Au niveau de la gestion des arrêts de travail**

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2020, les modalités de gestion des arrêts « dérogatoires » spécifiques au COVID 19 changent.

Les salariés concernés sont :

- Les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus du Covid 19 (selon des critères qui seront définis ultérieurement)
- Les salariés de l'entreprise partageant le même domicile qu'une personne vulnérable définie dans les conditions ci-dessus ;
- Les salariés, parents d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, ces salariés reçoivent l'indemnité d'activité partielle (l'employeur percevant les allocations), dans les conditions de droit commun, correspondant à une cessation totale d'activité, indépendamment de la situation des autres salariés de l'entreprise ou du service.

**En d'autres termes, l'entreprise peut procéder au placement de ces salariés en activité partielle (totale), même si elle n'a formulé aucune demande d'activité partielle ou si elle n'a demandé qu'une réduction du temps de travail pour les autres salariés.**

L'indemnité d'activité partielle ne se cumule pas avec les IJSS ni avec l'indemnité complémentaire aux IJSS, pour la même période.

Le placement en activité partielle et l'attribution corrélative des indemnités ou des allocations sera maintenu, pour les salariés vulnérables ou les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable jusqu'à une période fixée par décret et, au plus tard, **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Le placement en activité partielle des parents d'enfants de moins de 16 ans ou parents d'une personne en situation de handicap sera maintenu **pendant la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**.

Les modalités pratiques de cette mise en activité partielle seront définies ultérieurement.

### **3. Au niveau des délais de procédure relatifs aux AT/MP**

L'ordonnance du 22 avril 2020 prolonge les délais applicables aux procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- **Accidents du travail :**

| <b>DECLARATIONS</b>  | <b>DELAJ LEGAL HABITUEL</b>   | <b>DUREE TOTALE PROLONGEE</b>   |
|--|---|---|
| Déclaration de l'accident par la victime après de son employeur  | 24 heures suivant l'accident  | 48 heures suivant l'accident  |
| Déclaration de l'accident par l'employeur après de la MSA  | 48 heures à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident        | 5 jours à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident            |
| Formulation de réserves auprès de la MSA   | 10 jours francs à compter de la date de la déclaration de l'accident          | 12 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail    |
| Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de l'accident   | 20 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire            | 30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire              |
| Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires / statut sur le caractère professionnel de l'accident | 30 jours à compter de la réception de la déclaration de l'accident du travail | Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1 <sup>er</sup> octobre 2020 |

- **Maladies professionnelles :**

| DECLARATIONS   | DELAI LEGAL HABITUEL  | DUREE TOTALE PROLONGEE  |
|--|---|---|
| Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la MSA  | 15 jours à compter de la cessation du travail                                 | 30 jours à compter de la cessation du travail                                   |
| Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de la maladie   | 30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire            | 40 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire              |
| Durée de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles                       | 20 jours francs avant la prise de décision de la MSA                          | 20 jours francs avant la prise de décision par la MSA                           |
| Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires / statue sur le caractère professionnel de la maladie | 3 mois à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle | Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1 <sup>er</sup> octobre 2020 |

- **Rechutes ou nouvelles lésion**

| DECLARATIONS  | DELAI LEGAL HABITUEL  | DUREE TOTALE PROLONGEE  |
|---|---|---|
| Réponse au questionnaire en cas de rechute ou nouvelle lésion | 20 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire  | 25 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire              |
| Délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision             | 60 jours francs à compter de la réception du certificat médical mentionnant la rechute ou nouvelle lésion | Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1 <sup>er</sup> octobre 2020 |

**Pour toute question, contacter le SVP social**  
**tél : 04 72 53 01 85**  
**mail : [svp.social@unep-fr.org](mailto:svp.social@unep-fr.org)**

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission de cette fiche est strictement interdite, sauf accord formel de l'Unep



**Transfert et reproduction  
strictement interdits**