

EPIDEMIE CORONAVIRUS

« Aspects RH »:

Droits et obligations de l'employeur et recommandations face au risque

Les points actualisés dans le document figurent en couleur « rouge »



Sommaire

Quelles sont les obligations légales des employeurs en matière de prévention et de protection de la santé des salariés ?	4
Quelles sont les modalités d'organisation du travail suite aux dernières mesures de « confinement » ?	
Quelles sont les modalités applicables pour les déplacements pour se rendre sur les lieux de travail ?	
Pourquoi et comment actualiser le document unique d'évaluation des risques ?	
Quels sont les dernières préconisations pour les personnels « fragiles » « à risques » ?	8
Que se passe-t-il pour les parents d'enfants dont les écoles ou établissements scolaires sont fermées, sans « solut de garde » et « dans l'impossibilité de télé travailler » ? Bénéficient-ils d'un arrêt de travail ?	ion
Quelles sont les modalités pour la garde des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitair	
Un salarié peut-il refuser de venir travailler ? Peut-il exercer son droit de retrait ?	
Quelles modalités particulières de fonctionnement peuvent être mis en place en raison de l'épidémie ?	14
Est-il possible de déroger aux durées maximales de travail et de repos ?	15
Peut-on faire appel à des intérimaires ou recruter des salariés sous CDD (ou interim) pour pallier l'absence de salariés qui compromettrait la continuité du service ?	16
En cas de nécessité de modifier les plannings, quels sont les points de vigilance pour identifier les mesures qui nécessitent un accord du salarié ?	16
Quelles sont les modalités pour modifier les horaires de travail des salariés ?	17
Quelles sont les préconisations concernant le redéploiement des salariés dans d'autres structures ?	18
Quelles sont les règles applicables en cas de mutation temporaire d'un salarié dans un autre établissement au sei de APF France handicap ?	
Peut-on faire appel à des salariés occupant des postes différents pour remplacer des salariés absents ? Jusqu'où peut-on aller dans la polyvalence et le redéploiement du personnel ?	20
Quelles sont les règles applicables pour la mise à disposition temporaire de salariés à l'extérieur de l'association ?	
Quels repères pour la gestion des congés payés, RTT et repos conventionnels ?	21
Quelles sont les principales modalités pour recourir aux heures supplémentaires pour les salariés à temps plein	22
Quelles sont les principales modalités pour recourir aux heures complémentaires pour les salariés à temps partiel	
Est-il possible d'augmenter temporairement le temps de travail de certains salariés ?	
Est-il possible de déroger au nombre d'astreintes réalisées par un directeur ?	24
Est-il possible d'envisager des mesures d'activité partielle (ex. chômage partiel) ? En quoi consiste ce dispositif ?	24
Comment traiter la situation des travailleurs d'ESAT en cas de fermeture ?	24
Est-il possible de réquisitionner les salariés ?	25
Quel est le rôle du CSE d'Etablissement ?	25



Quelles sont les nouvelles modalités des réunions du CSE et CSSCT dans le cadre des mesures de la loi d'urgence	
En quoi consiste le « droit d'alerte » du CSE pour cause de « danger grave et imminent » ?	
Comment gérer les procédures disciplinaires et d'inaptitude ?	27
Comment procéder pour l'envoi d'un solde de tout compte en cas	30
de rupture du contrat de travail ?	30
Comment est réalisé le suivi de l'état de santé des salariés par les services de santé au travail ?	30
En quoi consiste la « fiche de renseignements COVID-19 » demandée par certains inspecteurs du travail ?	30
Quels dispositifs d'accompagnement et de soutien mettre en place pour les salariés ?	31
Quelles nouvelles informations sont mises à disposition dans la FAQ Coronavirus pour les personnes en situation handicap ?	
En quoi consiste le nouveau dispositif « trouvez des volontaires »	32
mis en place par le Conseil National de Gestion ?	32
ANNEXE 1	33
ANNEXE 2	3/1



Le Gouvernement a décrété, le 14 mars 2020, le passage au stade 3 du plan de lutte contre l'épidémie de Covid-19. Les mesures de confinement ont été arrêtées par le Ministère de l'Intérieur.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement des établissements sont adaptées, en fonction des mesures prises par les Autorités et de l'évolution de la situation sur le territoire national.

Le pilotage de la crise sanitaire est assuré par les équipes de la direction générale en lien étroit avec le bureau du Conseil d'administration et les Directions régionales :

- Une cellule de suivi a été mise en place au Siège auprès du Directeur général. Cette cellule centralise les informations des autorités et les remontées du terrain et établit les consignes et mesures à prendre par nos structures (établissements et services médico-sociaux, entreprises adaptées, délégations, siège...). Celles-ci sont mises à jour au fur et à mesure de l'évolution de la situation.
- Le Comité de direction générale (point quotidien) traite toutes problématiques de gestion de l'activité des structures en matière de ressources humaines, de moyens techniques et financiers sur l'ensemble des secteurs d'intervention de l'association.
- Le Comité de direction opérationnel (point tous les 2 jours) réunit les membres du Comité de direction générale et les Directeurs régionaux pour un suivi région par région de l'activité, des besoins et des difficultés spécifiques remontées.
- ♣ Un espace dédié au dispositif coronavirus est ouvert sur l'intranet APF France handicap.
 Cet espace permet de retrouver les informations concernant l'évolution de l'épidémie et les mesures à prendre, ainsi que les procédures et documents ressources. Ces éléments sont mis à jour très régulièrement.

Cet espace ne se substitue toutefois pas aux informations publiques disponibles sur le site dédié ouvert par le gouvernement (https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus).

Il est enfin rappelé la nécessité pour les structures sanitaires et médicosociales de s'inscrire sur la liste de diffusion "DGS-URGENT" pour bénéficier des infos actualisées au fur et à mesure : (https://dgs- urgent.sante.gouv.fr/dgsurgent/inter/accueilBuilder.do?cmd=affiche)

Parmi les informations accessibles dans cet espace dédié sur l'intranet, une **procédure nationale a été mise en place pour les directeurs de structures,** pour la gestion de cet épisode sanitaire, **contenant les éléments d'accompagnement** destinés à faciliter la mise en œuvre immédiate des mesures requises.

Cette Procédure, mise à disposition par la Direction du Développement et de l'Offre de Service, est intégrée à la GED dans un format « procédure générale » dans l'intranet (accessible seulement aux directeurs et équipes régionales qui sont chargés de sa communication). Son contenu évolue pendant toute la durée de l'épisode coronavirus en fonction des préconisations du Ministère des Solidarités et de la Santé.

La présente fiche complète cette Procédure et aborde de manière synthétique les principaux droits et obligations de l'employeur et du salarié, sous forme de « questions-réponses » (ci-dessous). Elle permet également d'anticiper et/ou gérer au mieux les problématiques rencontrées, plus particulièrement concernant les aménagements sur l'organisation du travail.



Ce document est complété au fur et à mesure de l'évolution de la situation sur le territoire national, et des mesures prises par les Autorités.

Concernant la chaîne de transmission sur les situations susceptibles d'apparaître au sein de nos structures, il est demandé d'informer vos directions régionales en temps réel, qui fera le lien avec la cellule de suivi. Pour les ESMS, cette déclaration devra également être tracée via l'application Bluemedi (accessible depuis l'intranet).

Votre RRRH, en lien avec les équipes du Siège, **se tient à disposition pour examen et accompagnement concernant les aspects RH** et tout complément d'information.

Les règles RH ainsi édictées s'inscrivent dans un contexte global de crise sanitaire d'une ampleur sans précédent. Dans ce contexte, et d'un point de vue managérial, nous comptons sur les directions de structures pour porter auprès des équipes, et autant que faire se peut, des messages rassurants. Notre objectif doit être de mobiliser dans la durée nos professionnels qui exercent des missions essentielles dans la gestion de cette crise, afin d'assurer au mieux une continuité de l'accompagnement des personnes handicapées et de maintenir le lien social avec ces personnes parfois isolées.

Quelles sont les obligations légales des employeurs en matière de prévention et de protection de la santé des salariés ?

D'une manière générale, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité et de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise (art. L.4121-1 du Code du travail). Il doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés, notamment dans la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur doit veiller notamment à :

- L'adaptation et le renforcement du dispositif existant de protection de la santé des personnels à la situation particulière, à travers des mesures proportionnées au risque effectivement encouru, dont celles destinées à freiner la contagion, notamment en matière d'hygiène, selon les recommandations du gouvernement, sur https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus:
 - Lavage des mains très régulièrement à l'eau et au savon
 - Utilisation de solutions hydro-alcooliques
 - Tousser ou éternuer dans son coude
 - Utilisation de mouchoirs à usage unique
 - Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades, etc



Dans ce cadre, pour rappel, la **Direction Générale a demandé à l'ensemble des structures APF France handicap de mettre en place au sein de chaque structure des « sas » à l'entrée** (mise à disposition de gel hydroalcoolique, tenue d'un registre des entrées). Il doit être demandé à chaque visiteur de passer ses mains au gel hydroalcoolique. Ce geste simple constitue le socle des mesures de prévention.

Les plans de continuité d'activité (PCA) doivent être vérifiés et mis à jour, avec notamment la désignation d'un référent coronavirus, tout spécialement en ESMS et SSR, pour assurer l'interface éventuelle avec l'ARS et/ou la préfecture. Dans ce contexte et pour garantir notre réponse aux situations qui surviendraient dans les jours à venir, les plannings pourront être modifiés (cf. ci-dessous, possibilités aménagements temps de travail).

Le document unique d'élaboration des risques doit également être mis à jour rapidement, pour tenir compte de ce risque spécifique et des actions de prévention mises en place.

La mise en œuvre des mesures préparatoires, notamment :

Actions d'information, de recommandations, et de formations.

En établissement et dans le local des services à domicile le cas échéant (sinon, par tout autre moyen de communication vers les professionnels), un **affichage des recommandations gestes barrières est recommandé en plusieurs endroits.** A cette fin, des visuels sont disponibles sur la page : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus. A domicile, il est recommandé d'imprimer et de remettre à la personne accompagnée et à ses aidants ces mêmes recommandations.

Par ailleurs, le Ministère des Solidarités et de la Santé a diffusé des « *Consignes et recommandations applicables à l'accompagnement des enfants et adultes en situation de handicap* », ainsi que « des informations sur la conduite à tenir concernant les services à domicile intervenant auprès des personnes âgées et handicapées », dans le contexte de crise sanitaire.

- Acquisition de matériel d'hygiène et de stocks suffisants d'équipements de protection individuelle en fonction des risques liés aux postes occupés, et la préparation d'une information garantissant leur utilisation efficace.
- Vérification de l'aptitude du personnel au port des équipements de protection individuelle.
- Elaboration de consignes d'hygiène, de sécurité et de protection spécifiques au risque de pandémie.
- Formation du personnel à l'ensemble des mesures prévues pour garantir une application correcte des consignes de sécurité et de protection (<u>notamment concernant les consignes d'utilisation des masques</u>, diffusées par les pouvoirs publics), en tenant compte des personnes qui devront accomplir des tâches qui ne sont pas les leurs habituellement.

Se reporter à la Procédure Direction du Développement et de l'Offre de Service APF France handicap « sur le Covid-19 » et recommandations diffusées par le Ministère des Solidarités et de la Santé et le Ministère du Travail.



Quelles sont les modalités d'organisation du travail suite aux dernières mesures de « confinement » ?

Les arrêtés en vigueur imposent la fermeture de certains établissements et l'interdiction de rassemblements, réunions, activités, etc. Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent, jusqu'à nouvel ordre.

A APF France handicap, le télétravail est préconisé pour les fonctions administratives. Pour les autres professionnels, le télétravail n'est admis que si les salariés sont rattachés à une structure en suspension/réduction d'activité, qui ne se sont pas vus proposer de réaffectation sur un autre site ou dans une autre structure gestionnaire (dans le cadre des coopérations demandées par le Ministère des Solidarités et de la Santé).

En cas de circonstances exceptionnelles telles qu'une menace d'épidémie, la mise en œuvre temporaire du télétravail est 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 (C. Trav. art. L 1222-11). Dans ce cadre, il n'est pas nécessaire de recueillir l'accord du salarié.

Le Ministère rappelle que les gestes barrières et les règles de distanciation au travail sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

- Limiter au sens strict nécessaire les réunions : la plupart peuvent être organisées à distance
- Les autres doivent être organisées dans le respect de distanciation
- Limiter les regroupements de salariés dans les espaces réduits
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés
- L'organisation du travail doit être au maximum adapté

Enfin, le principe des plans (blanc/bleu/continuité d'activité) consiste à recentrer l'activité des structures concernées sur les tâches essentielles, impliquant l'organisation de modalités de travail différentes pour un fonctionnement continu des fonctions prioritaires. La poursuite de l'activité d'un établissement peut donc nécessiter d'envisager différents types d'aménagements, à titre individuel ou collectif : ceux-ci sont précisés dans différents points ci-après dans ce « Questions-Réponses ».

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a diffusé une nouvelle fiche « Foire aux questions : Consignes applicables dans les ESSMS - Gestion et Ressources Humaines" dans le contexte du Covid-19 ».

Cette FAQ complète notre "Questions-Réponses" sur certains points spécifiques : viviers mobilisables à l'extérieur pour renforcer les personnels, réserve sanitaire et réquisition, prise en charge et rémunération des professionnels libéraux...

Cette fiche est mise à disposition dans notre intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid-19 ».

Quelles sont les modalités applicables pour les déplacements pour se rendre sur les lieux de travail ?

Au niveau des déplacements jusqu'au 11 mai, il n'est plus nécessaire que le salarié soit en possession de l'attestation de déplacement dérogatoire selon le modèle officiel mis à disposition par le ministère : l'attestation de l'employeur est suffisante pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié.



♣ Conseils pour le remplissage de l'attestation de l'employeur

<u>Lieu d'exercice de l'activité professionnelle</u>: il est désormais précisé « indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, <u>sauf</u> si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : AVS, interventions sur appel, etc.) ».

<u>Durée de validité</u>: il est précisé que « *La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur* ». Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.

<u>Nature de l'activité professionnelle</u> : préciser la fonction professionnelle et la mention « *fonction prioritaire et indispensable à la gestion de crise sanitaire* ».

Salarié (préciser de nuit ou de jour) en temps complet week-end et jours fériés inclus. Si ce dernier point est susceptible de varier en fonction de l'organisation de la structure, indiquer « le salarié est susceptible d'exercer ses fonctions de nuit comme de jour, le weekend et les jours fériés, en temps complet »

Attention! le document précise bien que « les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement » (notamment s'agissant des bénévoles).

<u>A noter</u>: Une attestation de déplacement dérogatoire est désormais disponible sur le site du Gouvernement pour les personnes en situation de handicap, rédigée en langage Facile à Lire et à Comprendre (FALC). Un dispositif de création numérique de l'attestation de déplacement dérogatoire est désormais disponible sur le site du Ministère de l'intérieur, en complément du dispositif papier toujours valide.

Les modèles officiels d'attestation sont disponibles sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid-19 ».

Pourquoi et comment actualiser le document unique d'évaluation des risques ?

L'évaluation des risques professionnels doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances. L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé, pour tenir compte des changements de circonstances (C. Trav. art. R 4121-2).

A cet égard, l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies.



On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

La DRH a transmis aux Directions régionales une fiche avec les principaux risques professionnels liés au Coronavirus et aux mesures de précaution à prendre. Ces risques et mesures de précaution ont été identifiés au niveau national, en lien avec la cellule Nationale Covid-19, à partir de la procédure générale « Faire Face à l'épidémie de Covid-19 » et au FAQ ESMS.

Toutes les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin reportées dans le plan d'action (hiérarchisation et priorisation des actions à conduire, définition du calendrier de mise en œuvre, des responsables d'actions et des moyens alloués, suivi et évaluation des mesures). Parmi ces mesures, il y a les gestes barrières, les contrôles effectués pour respecter les mesures et le matériel de protection mis à disposition (dont les masques).

Pour rappel, celles-ci doivent être portées à la connaissance des salariés, selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir le CSE, ainsi que le Service de santé au travail.

Si le CSE (voire la CSSCT) demande localement à connaître les stocks de matériels de protection, il est nécessaire de leur transmettre un état des lieux

Quels sont les dernières préconisations pour les personnels « fragiles » « à risques » ?

Un dispositif dérogatoire permet aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif.

Afin de simplifier les procédures, l'Assurance Maladie propose aux personnes suivantes de réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par le télé-service https://declare.ameli.fr/assure/conditions:

- Femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse
- Personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée (liste ci-dessous)

L'arrêt pourra être établi rétroactivement à compter du vendredi 13 mars jusqu'à la date du 15 avril et renouvelable.

L'Assurance Maladie transmet ensuite, dans un délai d'environ 8 jours, le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail à adresser à l'employeur qui se charge de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie.

Les autres salariés considérés comme fragiles doivent passer par leur médecin traitant ou un médecin de ville pour obtenir un arrêt de travail.



Le ministère précise qu'en l'absence de solution de télétravail, la personne qui cohabite avec une personne vulnérable au regard des critères du HCSP peut également solliciter le médecin traitant ou un médecin de ville pour obtenir un arrêt de travail.

Exclusion de la télé-déclaration des personnels soignants

Le site « declare-ameli » précise que ce dispositif ne s'applique pas aux personnels soignants. A ce jour, sont considérés comme soignants les professionnels de santé ainsi que les salariés des établissements de santé et des établissements médico-sociaux qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

Il en résulte de ces précisions, que sont exclus de la télé-déclaration uniquement les salariés :

- Des établissements, et non ceux des services (le site fait référence aux « établissements », et aux personnes « accueillis ou hébergées »).
- Au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

La DGCS a précisé que :

- « Sont exclus de la procédure de télé-déclaration : les personnes soignants (selon la définition ci-dessus) des établissements médico-sociaux (EHPAD, FAM, MAS, Etablissement pour enfants en situation de handicap) ;
- Peuvent bénéficier de la procédure de télé déclaration: les personnels à risques graves des services médicosociaux (SSIAD, SAMSAH, SESSAD et autres services pour enfants, CAMSP, CMPP...) et les personnels des services sociaux (SAAD, SAVS, ...) et des établissements sociaux (Foyers d'hébergement, MECS, etc.). »

Afin de protéger ces professionnels tout en permettant la continuité du service, la situation des personnels soignants est évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement, en fonction de la gravité de la pathologie et son évolution. Ces salariés doivent :

 Informer l'employeur qui organise une visite devant le médecin du travail et le cas échéant, prendre rendez-vous auprès du médecin traitant, afin qu'il délivre un arrêt de travail.

Le médecin traitant et désormais le médecin du travail (suite à l'ordonnance du 1er avril relative aux missions des SST : décret à paraître pour préciser les modalités) peuvent arrêter un salarié. La CPAM indique également qu'avant cela un positionnement sur d'autre poste possible doit être envisagé. L'arrêt doit rester la dernière solution envisagée...

Chaque dossier donnera lieu à une analyse individuelle par la CPAM avant prise en charge.

Les employeurs de ces professionnels, dans l'hypothèse de réception du volet 3 du formulaire d'arrêt, peuvent le refuser et les réorienter vers la médecine du travail.



Liste des pathologies qui permettent aux médecins traitants de délivrer un arrêt de travail préventif

Les pathologies sont définies par le HCSP. Ce dernier considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont les suivantes :

Selon les données de la littérature :

- personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée);
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale;
- patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée;
- malades atteints de cancer sous traitement ;

Malgré l'absence de données dans la littérature, en raison d'un risque présumé compte-tenu des données disponibles sur les autres infections respiratoires, sont également considérés à risque :

- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
- infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm3, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m2) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.

Liste des affections de Longue Durée qui permettent de faire une télé-déclaration

- Accident vasculaire cérébral invalidant ;
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses;
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
- Diabète de type 1 et diabète de type 2 (insulinodépendant ou présentant des complications) ;
- Maladie coronaire;
- Insuffisance respiratoire chronique grave;
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé;
- Mucoviscidose;
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif (insuffisance rénale chronique dialysée) ;



- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique;
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- Sclérose en plaques ;
- Spondylarthrite grave;
- Suites de transplantation d'organe ;
- Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Si la personne est dans son troisième trimestre de grossesse ou titulaire d'une des ALD listées ci-dessus, elle peut donc remplir une demande d'arrêt de travail directement sur le site AMELI.

Un modèle de trame-type de note pour affichage sur le dispositif d'arrêt de travail préventif « personnes fragiles » est joint en ANNEXE 2 de la présente fiche. Il est également téléchargeable dans la base documentaire RH, menu « Covid-19 ».

Que se passe-t-il pour les parents d'enfants dont les écoles ou établissements scolaires sont fermées, sans « solution de garde » et « dans l'impossibilité de télé travailler » ?

Bénéficient-ils d'un arrêt de travail ?

Une procédure d'indemnisation est spécifiquement mise en place pour les salariés dans l'obligation de garder leurs enfants en raison des fermetures de crèches, d'écoles, les collèges, et qui n'ont pas de solution de garde ou pour lesquels le télétravail ne peut être organisé. La procédure est mise en place par l'Assurance Maladie :

Bénéficiaires des arrêts de travail

Il s'agit des salariés d'enfants accueillis en crèches et établissements scolaires fermés sur décision des autorités publiques, jusqu'au 11 mai.

Ces mesures exceptionnelles s'accompagnent d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie pour les parents qui ne peuvent télétravailler et qui n'ont pas d'autre possibilité pour garder leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail.

Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie permet de déclarer par l'employeur, les parents à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre.

<u>Important</u>: Les professionnels du secteur médico-social ne devraient pas être amenés à solliciter ce type d'arrêt de travail compte-tenu des solutions de garde d'enfants mises à leur disposition du fait des missions essentielles, qu'ils exercent dans le cadre de la gestion de crise sanitaire (cf. ci-dessous).

Conditions de versement des indemnités journalières

Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif; ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.

Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé, suite à l'annonce présidentielle du 12 mars.



- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre (modèle d'attestation sur l'honneur à disposition sur le site AMELI).
- L'arrêt était délivré pour une durée de 1 à 14 jours, initialement. Au-delà de cette durée, la déclaration doit être renouvelée PAR L'EMPLOYEUR 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.
- L'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Le salarié ne doit pas avoir d'autre possibilité pour faire garder ses enfants.

Les déclarations faites sur ce téléservice « declare.ameli.fr » ne déclenchent pas une indemnisation automatique. Celle-ci se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituelles, des éléments de salaire à la caisse de sécurité sociale d'affiliation de l'employé concerné.

♣ Particularités en cas de mise en chômage partiel

Pour la sécurité sociale, l'arrêt pour « garde d'enfants » spécifique est prévu pour les salariés ne pouvant pas se rendre au travail, tenus de rester à domicile pour garder leurs enfants.

Dès lors que l'entreprise met en place l'activité partielle TOTALE, il n'y a plus d'obligation pour le salarié de se rendre au travail, les arrêts ne sont donc plus justifiés.

La Sécurité sociale considère que ces arrêts ne peuvent pas perdurer avec une mise en activité partielle.

Ainsi, il y a lieu:

- D'effectuer l'attestation de reprise anticipée si nécessaire afin de ne pas avoir de période d'arrêt spécifique qui se chevauche avec les périodes d'activité partielle,
- D'intégrer les salariés concernés dans les effectifs de l'activité partielle.

Quelles sont les modalités pour la garde des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire ?

Un système de garde est mis en place depuis le 16 mars, région par région, pour les personnels qui « sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire ». Le Ministère des Solidarités et de la Santé a précisé les modalités suivantes (fiche « les lignes directrices pour la garde des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire » du 13 mars 2020) :

Liste des catégories de professionnels concernés

- Tout personnel travaillant en établissements de santé publics et privés : hôpitaux, cliniques, SSR...
- Tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux pour personnes âgées et handicapées : foyers autonomie, IME, FAM, MAS, SSIAD...
- Les professionnels de santé et médico-sociaux de ville : médecins, infirmiers, aides-soignants, auxiliaires de vie pour personnes âgées et handicapées...



♣ Modalités de prise en charge des enfants par l'Education Nationale

Les parents concernés, et **n'ayant pas d'autres solutions de garde**, ont été invités par les directeurs d'écoles et collèges à se déclarer pour un accueil possible des enfants dès le 16 mars, aux lieux de scolarisation habituels.

Au niveau des justificatifs, il nécessaire de produire la carte professionnelle de santé (CPS) ou une fiche de paye avec mention de l'établissement employeur.

Toute piste complémentaire sur des aides/garde d'enfants à domicile est envisagée localement sous l'égide des Préfets.

Les salariés peuvent-ils choisir de se mettre en arrêt maladie pour garde d'enfants, alors que leurs enfants sont accueillis à l'école? Non, dans la mesure où l'arrêt de travail n'est prévu que pour les parents sans solution de garde ou dans l'impossibilité de télétravailler.

Lorsqu'un salarié appartenant au personnel du médico-social indique qu'il n'a pas de solution de garde, et que par exemple, l'école refuse l'accueil de son enfant, il est nécessaire de lui demander d'apporter un justificatif à la Direction.

En principe, des écoles sont ouvertes pour l'accueil des enfants du personnel du médico-social. Le site Internet « Monenfant.fr » est mis en place pour étudier les besoins et proposer les solutions possibles.

Si le salarié refuse d'opter pour ce mode de garde proposé, celui-ci devra trouver une autre solution de garde. Aussi il ne peut y avoir de télé déclaration faite sur ameli.fr si le salarié n'est pas en capacité d'apporter un justificatif de non-prise en charge de son enfant.

Les déclarations faites sur ce téléservice « declare.ameli.fr » ne déclenchent pas une indemnisation automatique. Celle-ci se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituelles, des éléments de salaire à la caisse de sécurité sociale d'affiliation de l'employé concerné.

Modalités de prise en charge des enfants de 0 à 3 ans

Les crèches hospitalières restent ouvertes et devront adapter leurs organisations pour fonctionner par petits groupes d'enfants accueillis. L'accueil des personnels visés ci-dessus dans d'autres crèches doit s'organiser localement, sous l'égide des collectivités locales. L'accueil des enfants des professionnels exerçant en ESMS ou participant à la continuité des accompagnements des plus vulnérables est gratuit dans les crèches.

Un salarié peut-il refuser de venir travailler ? Peut-il exercer son droit de retrait ?

D'une façon générale, tout salarié est censé poursuivre son activité professionnelle même en cas de pandémie, sauf mesure particulière de restriction décidée par les autorités.

Le salarié a la possibilité d'exercer son « droit de retrait » que s'il a « un motif valable et avéré de penser que sa situation de travail présente pour lui un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » (Code Trav. art. L 4131-1).



L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Ce droit de retrait est individuel. Si le salarié souhaite l'exercer, il doit en informer immédiatement l'employeur et se mettre à sa disposition, ce dernier pouvant l'affecter sur un autre site par exemple.

Selon le Ministère du Travail, en situation de crise, les <u>possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont</u> <u>fortement limitées</u>, <u>dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires</u>, <u>conformément aux recommandations du gouvernement</u> et toute autorité compétente.

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Par conséquent, l'existence d'une pandémie ne suffit pas, en soi à justifier l'exercice du droit de retrait.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. Selon la DGT, cela implique que le retrait ne peut en principe s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers.

(Réf. Circulaire DGT n° 93/15 du 26 mars 1993 ; Circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007 et n° 2009/16 du 3 juillet 2009 relatives à la pandémie grippale ; Questions-Réponses du Ministère du Travail relatif au Covid-19 version du 9 mars 2020).

D'où l'importance de prendre toutes les mesures de prévention et de protection nécessaires, selon les recommandations du gouvernement.

Par ailleurs, aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit par le salarié est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit peut constituer, le cas échéant, selon la situation, une cause réelle et sérieuse de licenciement.

<u>Rappel important</u>: la position du gouvernement concernant l'exercice du droit de retrait n'a pas de portée normative et ne lie donc pas les juges qui conservent leur « pouvoir souverain d'appréciation ». En cas de divergence entre l'employeur et le salarié, il appartient au juge en dernier ressort d'apprécier le « danger grave et imminent » invoqué par un salarié.

Quelles modalités particulières de fonctionnement peuvent être mis en place en raison de l'épidémie ?

Le principe des plans (blanc/bleu/continuité d'activité) consiste à recentrer l'activité des structures concernées sur les tâches essentielles, impliquant l'organisation de modalités de travail différentes pour un fonctionnement continu des fonctions prioritaires.



La poursuite de l'activité d'un établissement peut donc nécessiter d'envisager différents types d'aménagements, à titre individuel ou collectif : nouveaux horaires de travail, modification de la durée du travail, recours aux heures supplémentaires, aménagement de postes, changement du lieu de travail, remplacements de salariés absents, etc.

Il est nécessaire de consulter le CSE en cas de modifications importantes et collectives (cf. point CSE).

Les points suivants abordent ces principales modalités (le télétravail est abordé dans les premiers développements de la fiche).

Afin de communiquer en amont auprès des salariés sur les principales mesures qui peuvent être prises, une trametype de note pour affichage intitulée « Information des personnels sur l'organisation du travail – Stade 3 » est annexée au « Questions-Réponses » (ANNEXE 1).

Une ordonnance du 25 mars 2020 prise dans le cadre des mesures d'urgence, permet également aux ESMS :

- D'adapter leurs conditions d'organisation et de fonctionnement et dispenser des prestations non prévues dans leur acte d'autorisation en dérogeant aux conditions minimales techniques d'organisation et de fonctionnement (mentionnées au II de l'article L. 312-1 CASF) et en recourant à un lieu d'exercice différent ou à une répartition différente des activités et des personnes prises en charge.
- De déroger aux qualifications de professionnels requis applicables, et lorsque la structure y est soumise, aux taux d'encadrement prévus par la réglementation.

Ces adaptations sont décidées par le directeur de l'établissement ou du service après consultation du président du CVS et, lorsque la structure en est dotée, du CSE. Le directeur informe sans délai la ou les autorités de contrôle et de tarification compétentes et, le cas échéant, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, des décisions d'adaptation dérogatoire qu'il a prises.

Est-il possible de déroger aux durées maximales de travail et de repos ?

Jusqu'à présent, les principales dérogations possibles sont les suivantes :

- Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures pour la porter à 12 heures : En cas de surcroît temporaire d'activité ou d'urgence, demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail, assortie de l'avis du CSE préalablement consulté (C. Trav. L 3121-18).
 - Un accord APF France handicap du 10 mai 1996 permet de porter la durée quotidienne de travail à 12 h pour les activités éducatives (en consultant au préalable le CSE, et avec l'accord du salarié concerné).
- Dérogation à la durée maximale de 44 h hebdomadaire : en cas de circonstances exceptionnelles, demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail, sans pouvoir dépasser 60 h par semaine, assortie de l'avis du CSE préalablement sollicité (C. Trav. art. L 3121-21).
- Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit : En cas de circonstances exceptionnelles, demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail, assortie de l'avis du CSE préalablement consulté (C. Trav. art. L 3122-6).



L'ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos prévoit la possibilité de déroger à un certain nombre de dispositions relatives à la durée du travail (durées maximales journalière et hebdomadaire de travail pour les travailleurs de jour et de nuit, repos minimum, travail dominical...) « dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, déterminés par décret », à paraître.

Attention !

Le décret d'application sur les dérogations en matière de durée du travail dans les secteurs d'activité concernés n'est pas paru au Journal Officiel à ce jour...

Il est absolument impératif d'attendre la parution du décret pour mettre en œuvre de telles dérogations.

Dans l'attente de sa publication, c'est le droit commun des dérogations qui trouve à s'appliquer...

Peut-on faire appel à des intérimaires ou recruter des salariés sous CDD (ou interim) pour pallier l'absence de salariés qui compromettrait la continuité du service ?

Préalablement au recours à l'intérim ou au CDD, le redéploiement des salariés au sein des établissements et services vers d'autres structures de l'association doit être privilégié, pour pallier aux absences de salariés absents et aménager l'activité aux salariés rattachés à une structure en suspension ou réduction d'activité.

L'absence d'un salarié constitue l'un des cas de recours au CDD expressément prévu par la loi. Il n'y a pas de dispositions particulières concernant la situation sanitaire relative à un risque épidémique.

Il convient donc d'utiliser les dispositions classiques en vigueur pour les remplacements.

En cas de nécessité de modifier les plannings, quels sont les points de vigilance pour identifier les mesures qui nécessitent un accord du salarié ?

Il s'agit de vérifier si la modification du planning entraine une modification du contrat de travail (c'est-à-dire si elle touche à un élément essentiel de la relation contractuelle). Si tel est le cas, l'accord du salarié est nécessaire (via la signature d'un avenant au contrat de travail.

Exemples où l'accord du salarié est nécessaire

- Augmentation ou diminution de la durée du travail
- Avenant temporaire d'augmentation du temps de travail (possible uniquement dans le secteur CC 51)
- Changement d'horaires d'une grande ampleur (passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit par exemple)
- Horaires expressément mentionnés dans le contrat de travail
- Salarié protégé (élu CSE, etc), quelle que soit la modification envisagée



Les modèles d'avenants TEMPORAIRES au contrat de travail sont disponibles sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid-19 ».

- **Exemples où l'accord du salarié n'est pas nécessaire**
- Heures supplémentaires temps plein, dans les conditions détaillées ci-après
- Heures complémentaires temps partiel, dans les conditions détaillées ci-après
- Modifications mineures des horaires, dans les conditions détaillées ci-après

Quelles sont les modalités pour modifier les horaires de travail des salariés ?

Salariés à temps partiels

La répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel (sur la semaine ou sur le mois) peut être modifiée dès lors que le contrat de travail prévoit les cas et la nature des modifications éventuelles, ce qui est prévu dans les modèles-types de contrat de travail APF Fh.

Un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté (ramenée à 3 jours dans les EA, et à **3 jours en cas d'urgence** après consultation du CSE en application de l'article 15.2 de l'accord UNIFED).

En cas d'absence importante de salariés par exemple, la situation pourrait justifier que le délai de prévenance soit réduit à 3 jours pour les temps partiels, voire moins.

Toutefois, le salarié peut refuser ce changement « en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée (article L 3123-24 du Code du Travail). Ces situations devront bien entendu être justifiées par le salarié.

■ <u>La modification des horaires</u>: Lorsque l'employeur demande au salarié de changer ses horaires de travail (qui figurent dans le planning), ce dernier peut également refuser « en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée » (C. Trav. article L 3123-24).

Si les horaires de travail sont mentionnés dans le contrat de travail, l'accord du salarié est en principe requis pour les modifier (à valider en fonction de la rédaction du contrat).

Aucun délai n'est exigé par les textes, hormis la CCN 51 lorsque la durée du travail est établie sur 2 semaines (auquel cas le délai est d'une semaine et en tout cas 4 jours avant au plus tard – art. 05.05.3).

4 Salariés à temps plein

Le changement d'horaires d'un salarié à temps plein ne constitue pas un changement du contrat de travail et peut être imposé par l'employeur, excepté si ces changements d'horaires, par leur ampleur ou leur incidence sur la vie familiale, caractérisent une modification du contrat de travail.

Ainsi le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et inversement, le passage d'un horaire fixe à un horaire variable, le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu sont des modifications du contrat de travail, et ne peuvent donc pas être imposé par l'employeur.



Aucun délai n'est exigé par les textes, hormis la CCN 51 lorsque la durée du travail est établie sur 2 semaines (auquel cas le délai est d'une semaine et en tout cas 4 jours avant au plus tard : article 05.05.3).

Si les horaires de travail sont mentionnés dans le contrat de travail, l'accord du salarié est en principe requis pour les modifier (à valider en fonction de la rédaction du contrat).

Enfin, pour rappel, il sera nécessaire de consulter le CSE en cas de modification importante et collective (cf. point CSE).

Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter à la fiche pratique « Optimisation des plannings » disponible sur l'intranet, dans la base documentaire RH menu « Covid-19 ».

Quelles sont les préconisations concernant le redéploiement des salariés dans d'autres structures?

Le télétravail est recommandé pour les professionnels des structures en suspension / réduction d'activité. Les professionnels peuvent à tout moment être réaffectés sur d'autres sites de proximité, en cas de besoin de renfort en personnel lié notamment à l'absentéisme des salariés de la structure d'accueil.

Le besoin de renfort en personnel d'une structure est toutefois transmis préalablement par le directeur de l'établissement/service au directeur régional : Ce dernier décide de la réaffectation des personnels disponibles au regard des effectifs en présence de la structure concernée, des besoins en accompagnement des personnes et des besoins de renforts en personnel exprimés par l'ensemble des directions de structures de la région.

En interne, lorsque le salarié est affecté sur une autre structure au sein de l'association, il s'agit d'un simple détachement temporaire. Il convient d'appliquer les règles et le formalisme habituels, détaillés ci-après.

En externe, lorsque le salarié est mis à disposition au sein d'une autre association, il s'agit d'une mise à disposition temporaire à but non lucratif. Les règles et le formalisme pour ce dispositif sont différentes et détaillées ci-après.

Quelles sont les règles applicables en cas de mutation temporaire d'un salarié dans un autre établissement au sein de APF France handicap?

Mutation temporaire dans le même secteur géographique

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a simple valeur informative (sauf lorsqu'une clause du contrat indique expressément que le salarié travaillera « exclusivement » dans ce lieu).

Ainsi, la mutation temporaire dans un même secteur géographique ne constitue pas une modification du contrat de travail. Il s'agit dans ce cas d'un simple changement des conditions de travail, qui ne nécessite pas l'accord du salarié (sauf pour un salarié protégé: un simple changement des conditions de travail ne peut lui être imposé et il est nécessaire de recueillir son accord par écrit).



Compte tenu de la proximité géographique de certains de nos établissements et services, nous vous recommandons d'anticiper l'émergence d'une situation d'absentéisme de salariés importante, de repérer les salariés susceptibles de se voir imposer un changement de lieu de travail.

La notion de secteur géographique n'est pas définie précisément (appréciation au cas par cas). Pour déterminer si la mutation s'effectue dans un même secteur géographique, les principaux critères sont les suivants :

- La distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail (en règle générale, il s'agit du même secteur géographique lorsque la distance est inférieure à 40 km),
- Et leur desserte en moyens de transport.

Au niveau du formalisme, un simple changement des conditions de travail n'implique donc pas la formalisation d'un avenant. **Une simple information écrite suffit,** dans un délai raisonnable avant l'effectivité de la mutation temporaire.

En effet, il ne s'agit pas d'appliquer le dispositif légal de « mise à disposition », puisque l'association est employeur unique à établissements multiples (donc pas de consultation du CSE).

Mutation temporaire en dehors du secteur géographique

En revanche, il y a modification du contrat de travail dès lors que la modification du lieu de travail fait sortir le salarié du secteur géographique (par exemple : établissements distants de 50 km). Cela implique de recueillir l'accord du salarié (avenant au contrat de travail) = il n'est pas possible de lui imposer.

Dans ce cas, il est conseillé d'identifier les salariés qui seraient volontaires et susceptibles d'accepter d'intervenir sur un établissement plus éloigné en cas de besoin.

Rappel des outils à disposition :

Modèles

.Changement du lieu de travail dans la même zone géographique = courrier à remettre au salarié (salarié non protégé ou salarié protégé) adapté au contexte de l'épidémie, téléchargeable dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 ».

.Changement du lieu de travail en dehors de la même zone géographique = modèle d'avenant de mutation temporaire, disponibles sur dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 ».

.Convention de refacturation entre la structure porteuse du contrat de travail et la structure d'accueil, comme préconisé pour tout salarié « multi-structures », dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 ».

Fiches pratiques de référence

Modification du contrat de travail et simple changement des conditions de travail Salariés multi-structures au sein de l'APF France handicap » Base documentaire RH sur l'intranet, menu « Covid 19 »



Peut-on faire appel à des salariés occupant des postes différents pour remplacer des salariés absents ? Jusqu'où peut-on aller dans la polyvalence et le redéploiement du personnel ?

En cas d'empêchement d'un salarié spécialement chargé d'un travail déterminé, aucun salarié de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi similaire ne peut refuser, ou s'abstenir de l'exécuter sous le prétexte que ce travail n'est pas strictement celui qui lui est habituellement confié.

Au-delà de cette règle de base qui s'impose, l'idée générale est de permettre le redéploiement du personnel, afin que les salariés présents soient mobilisés sur les activités essentielles du PCA lorsque l'absentéisme perturbe fortement le fonctionnement normal.

En ce qui concerne les changements de poste, le principe en temps normal est que l'employeur peut modifier les tâches des salariés, dès lors qu'il ne touche pas à leur qualification, sans accord. L'accord du salarié est donc requis pour tout changement de qualification (par avenant au contrat de travail).

Toutefois, la jurisprudence est plus souple concernant des modifications temporaires dans des circonstances exceptionnelles.

En l'espèce, il serait donc possible, sans l'accord du salarié, de l'affecter sur un poste avec des missions comparables à celles de son poste habituel. Par contre, il n'est pas possible d'imposer des missions trop éloignées des missions habituelles, sauf exceptions visées ci-dessous (en revanche, pour un salarié protégé, dans tous les cas, y compris s'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail, l'accord par écrit est nécessaire).

Important! Une ordonnance du 25 mars 2020 prise dans le cadre des mesures d'urgence, permet aux ESMS, en veillant à maintenir des conditions de sécurité suffisantes dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, d'adapter leurs conditions d'organisation et de fonctionnement, de dispenser des prestations non prévues dans leur acte d'autorisation, de déroger aux conditions d'organisation et de fonctionnement, de solliciter le renfort des salariés sur un lieu d'exercice différent, le cas échéant sur des activités différentes, et de déroger aux qualifications de professionnels requis applicables.

La problématique du renfort entre structures et/ou entre professionnels dans le contexte du Covid-19 relève avant tout d'un dialogue entre managers et collaborateurs et d'une entente en bonne intelligence pour être solidaires et faire front pour le bénéfice des usagers, dans un contexte de crise et de fonctionnement dégradé.

Rappel des outils à disposition :

Fiche pratique sur la « modification du contrat de travail » et « Outil d'aide à la décision pour le redéploiement », disponibles sur l'intranet, dans la Gestion documentaire RH, menu « Covid-19 »

En cas de simple changement des conditions de travail :

Utiliser le modèle de courrier à remettre au salarié (salarié non protégé/salarié protégé) adapté au contexte de crise, téléchargeable dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 »

En cas de modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié :

Utiliser le modèle d'avenant temporaire « changement de fonctions » à disposition sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 ».



Quelles sont les règles applicables pour la mise à disposition temporaire de salariés à l'extérieur de l'association ?

Pour les mises à disposition de personnels externes à APF France handicap, le code du travail prévoit une consultation du CSE, pour chaque mise à disposition.

Toutefois, dans le contexte actuel, cette procédure pourra être faite plus tard ou par le biais d'une simple information par mail aux élus.

Pour rappel, il est également nécessaire de conclure une convention de mise à disposition avec l'organisme extérieur (autre association ou autre) et formaliser un avenant temporaire au contrat de travail du salarié.

Il convient d'établir une convention de mise à disposition pour chaque salarié mis à disposition, au regard de la réglementation.

Une Fiche technique sur la mise à disposition temporaire à but non lucratif et des modèles adaptés, sont disponibles sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 »

Quels repères pour la gestion des congés payés, RTT et repos conventionnels ?

Les principaux repères de gestion des congés payés, RTT et repos conventionnels ci-dessous, reprenant les différentes possibilités légales, permettront une analyse des situations au cas par cas, en fonction de la situation de la structure :

- Sur le report éventuel des congés trimestriels du 1er trimestre : une tolérance est préconisée pour les seuls personnels assurant sur site la continuité de l'accompagnement des personnes handicapées n'ayant pu prendre leur CT avant la fin du 1er trimestre.
- Avec l'accord du salarié = l'annulation des congés posés par le salarié sur la période du 1er avril au 31 mai est possible, si le délai légal de prévenance d'un mois ne peut être respecté, et lorsque les besoins de continuité de service le justifient.
- Rappel de la possibilité pour les salariés/cadres disposant de CET et ne pouvant pas prendre leur solde de congé payé d'épargner leur 5ème semaine de CP.
- Négociation de pose de congés en particulier avec les salariés en télétravail.
- Possibilité d'imposer des jours RTT, des congés trimestriels (ceux du 2nd trimestre), congés conventionnels ou jours de récupération dans la limite de 10 jours, en particulier pour les salariés en télétravail. Le délai de prévenance est fixé à un jour franc.



Quelles sont les principales modalités pour recourir aux heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ?

Le recours exceptionnel aux heures supplémentaires est prévu dans les modèles de contrats de travail APF France handicap. Elles peuvent être imposées par l'employeur au salarié et il n'est pas nécessaire de recueillir son accord, dans les limites ci-dessous.

Les heures supplémentaires au-delà de 35 h jusqu'à 44 h hebdo sont majorées (25 % jusqu'à la 43ème heure incluse). Les heures supplémentaires sont soit rémunérées, soit récupérées, avec majoration. En période de crise sanitaire, l'employeur peut organiser la récupération des heures dans le cadre de l'organisation du travail de ses équipes selon les nécessités de services.

Pour les ESMS, en application d'un accord de branche, le contingent d'heures supplémentaire est limité à 110 heures par an et par salarié. Concernant les Territoires (Mémento), c'est le contingent légal qui s'applique, soit 220 heures (CT. art. D 3124-24).

Quelles sont les principales modalités pour recourir aux heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ?

À la demande de l'employeur, le salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires, au-delà de la durée de travail fixée dans son contrat. L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord du salarié. Ces heures sont limitées et font l'objet d'une majoration de salaire.

Secteur	Limite d'heures complémentaires à ne pas dépasser	Exemples
Structures CCN 51	Réalisation possible dans la limite du 1/3 au-delà de la durée contractuelle de travail, en veillant à ne pas atteindre 35 h	Si la durée de travail hebdomadaire d'un salarié est fixée à 24 heures par semaine, celui-ci ne peut effectuer plus de 8 HC dans la semaine(*)
Entreprises Adaptées	Réalisation possible dans la limite de 1/5ème de la durée contractuelle initiale, en veillant à ne pas atteindre 34 h 30	Si la durée de travail hebdomadaire d'un salarié est fixée à 24 heures par semaine, celui-ci ne peut effectuer plus de 4,8 HC dans la semaine(*)
Actions Associatives (DD)	Réalisation possible dans la limite de 1/10ème de la durée contractuelle initiale, en veillant à ne pas atteindre 35 h	Si la durée de travail hebdomadaire d'un salarié est fixée à 24 heures par semaine, celui-ci ne peut effectuer plus de 2,4 HC dans la semaine(*)

^(*) Dans le cadre d'une organisation du temps de travail à la semaine



Le volume d'heures complémentaires ne doit pas impliquer que la durée de travail du salarié atteigne la durée légale de travail hebdomadaire, sans quoi le contrat pourrait être requalifié à temps plein.

Le paiement des heures complémentaires dépend du nombre d'heures complémentaires travaillées.

Secteur	Taux de majoration applicable aux heures complémentaires dans la limite du 1/10 ^{ème}	Taux de majoration applicable aux heures complémentaires au-delà du 1/10ème
Structures CCN 51	10 %	25 % (dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle de travail)
Entreprises Adaptées	10 %	25 % (dans la limite de 1/5ème de la durée contractuelle de travail)
Actions Associatives (DD)	10 %	Pas de possibilité de dépasser la limite du 1/10ème

Les heures complémentaires sont obligatoirement payées. Il n'est pas possible de remplacer leur paiement par l'octroi d'un repos.

<u>Autre rappel important</u>: Si pendant 12 semaines consécutives (ou 12 semaines non consécutives sur une période de 15 semaines), le salarié réalise un horaire moyen qui dépasse de 2 heures au moins l'horaire prévu dans son contrat, alors la durée du travail doit être réévaluée et le contrat modifié.

Par exemple, pour un salarié dont la durée du travail prévue dans le contrat est de 30 heures par semaine. Si ce salarié est amené à travailler 3 heures de plus par semaine pendant 12 semaines consécutives (ou 12 semaines non consécutives sur une période de 15 semaines), son temps de travail devrait être modifié à hauteur de 33 heures par semaine.

Est-il possible d'augmenter temporairement le temps de travail de certains salariés?

En dehors du recours classique aux heures complémentaires ou supplémentaires, un accord de branche au sein des structures appliquant la CCN 51 permet la conclusion d'un avenant au contrat de travail pouvant augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié en CDI à temps partiel, dénommé « complément d'heures ».

En revanche, pour rappel, ce dispositif spécifique n'est pas applicable au sein des EA et Territoires/Siège.

- ♣ Si cette augmentation temporaire intervient pour le remplacement d'un salarié absent :
- Le salarié absent doit être nommément désigné dans l'avenant
- Le nombre d'avenants conclus avec un même salarié pour un remplacement n'est pas limité
- Si cette augmentation temporaire intervient pour tout autre motif (par exemple pour un surcroît d'activité ou tâche occasionnelle): Le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus avec un même salarié est limité à cinq au cours d'une année civile.



Les **heures de travail** réalisées dans le cadre de l'avenant de complément d'heures, en plus de la durée contractuelle initiale sont **payées au taux normal**, sans majoration.

Une fiche pratique sur ce dispositif d'avenant de complément d'heures est à disposition sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 ». Les modèles d'avenants de compléments d'heures sont également à disposition.

Est-il possible de déroger au nombre d'astreintes réalisées par un directeur ?

Il n'est possible de déroger à la limite de 26 semaines par an.

Il est nécessaire de répartir les astreintes entre directeur, directeur adjoint et adjoint au mieux des possibilités et en fonction des ressources humaines disponibles.

Si malgré le roulement, il n'est pas possible de respecter les 26 semaines par an, les directeurs devront être indemnisés sur la base de l'accord UNIFED, même au-delà des 26 semaines, dans ce contexte très exceptionnel.

Est-il possible d'envisager des mesures d'activité partielle (ex. chômage partiel) ? En quoi consiste ce dispositif ?

Ce dispositif a vocation, à ce jour, à s'appliquer aux EA d'APF France handicap, à APF Formation, au Siege et à la Ferme de Léonie.

Concernant les ESMS les modalités du bénéfice des dispositions de l'activité partielle restent à préciser (action politique FEHAP en cours).

Une fiche pratique détaillée sur le dispositif de l'activité partielle, ainsi que les modèles de courrier adaptés (salarié non protégé/salarié protégé), est mise à disposition sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid 19 ».

Comment traiter la situation des travailleurs d'ESAT en cas de fermeture ?

Le secrétariat d'Etat pour les personnes en situation de handicap a pris la décision de maintenir l'intégralité du salaire des travailleurs au sein de ces structures avec :

- Le maintien intégral des versements directs ;
- Une compensation de la quote-part versée par l'Esat lorsque les activités sont suspendues.



Est-il possible de réquisitionner les salariés ?

La réquisition ne peut pas être mise en place unilatéralement par l'employeur. Elle suppose de saisir l'autorité préfectorale.

En revanche, un décret n°2020-337 paru au Journal Officiel du 27 mars, dans le cadre des mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire indique :

« Le représentant de l'Etat dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition nécessaire de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé. »

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a indiqué qu'un arrêté en cours d'élaboration a vocation à encadrer les conditions de réquisition des professionnels paramédicaux, travailleurs et intervenants sociaux (FAQ Consignes RH dans les ESSMS du 15 avril).

La réquisition n'étant pas une « mesure » décidée par l'employeur, une information-consultation du CSE n'est pas nécessaire en telle situation. En revanche, une information des élus est conseillée, en particulier si la mesure impacte les conditions de réalisation du travail des autres salariés n'ayant pas fait l'objet d'une mesure de réquisition.

Quel est le rôle du CSE d'Etablissement?

Dans le contexte habituel, le CSE joue un rôle important, notamment dans les situations de crises. Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour les modifications importantes de l'organisation du travail, le recours à l'activité partielle, les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE.

Par ailleurs, le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.



Quelles sont les nouvelles modalités des réunions du CSE et CSSCT dans le cadre des mesures de la loi d'urgence ?

Pour rappel, à APF France handicap, le report de toutes les réunions du CSE et de la CSSCT a été préconisé pour le mois de mars, en l'absence de dispositions spécifiques, afin de pouvoir gérer la crise sanitaire liée au COVID 19 et de mettre en œuvre les mesures de confinement décidées par le Gouvernement

Néanmoins, le dialogue social doit être assuré et les réunions du CSE et de la CSSCT doivent être tenues conformément aux règles légales et conventionnelles.

Un décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 vient préciser les modalités pratiques des réunions à distance. A compter du mois d'avril, les réunions doivent donc avoir lieu selon des règles de fonctionnement dérogatoires adaptées au contexte du Coronavirus :

- Réunions par visioconférence, ou audioconférence. En cas d'impossibilité de visio ou audio, recours possible à la messagerie instantanée
- **Des conditions précises encadrent le déroulement** de ces réunions
- La procédure d'information-consultation est adaptée pour la mise en œuvre des mesures d'urgence, notamment sur la durée du travail.

Ces adaptations sont applicables uniquement pendant la période de crise sanitaire.

Rappel important!

La réunion ordinaire du mois de mars qui a été reportée doit être tenue dans les prochains mois en plus de la réunion ordinaire du mois pendant lequel la réunion du mois de mars sera tenue.

En effet, l'employeur doit tenir 12 réunions ordinaires par an : la réunion du mois de mars est donc reportée et en aucun cas annulée.

Une fiche pratique sur les mesures d'adaptation du fonctionnement du CSE dans le contexte de la crise sanitaire, disponible sur la base documentaire RH de l'intranet dans le dossier "COVID 19", apporte toutes les précisions utiles.

En quoi consiste le « droit d'alerte » du CSE pour cause de « danger grave et imminent »?

Si un membre du CSE constate ou estime qu'il existe une « cause de danger grave et imminent », notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son « droit de retrait » (cf. ci-dessus, point sur le « droit de retrait »), il peut utiliser le « droit d'alerte » en avisant immédiatement l'employeur et en consignant cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (C. Trav. Art. L 4131-2).

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du Code du travail.



Le représentant du personnel consigne son avis par écrit dans le registre spécial tenu à disposition par l'employeur, auprès du Comité. Cet avis, daté et signé, indique les postes de travail concernés par la cause du danger, la nature et la cause, le nom des travailleurs exposés.

L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger, prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence entre l'employeur et le représentant du personnel ayant donné l'alerte sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le Code du Travail prévoit que le CSE doit être réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du CSE.

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail doit être saisi immédiatement par l'employeur.

Une instruction DGT rappelle que l'inspecteur du travail n'a pas à se prononcer sur la réalité du danger grave et imminent, seul le juge pourra trancher ce point. Toutefois, lorsque l'inspecteur du travail est saisi dans le cadre d'un désaccord entre l'employeur et le CSE sur les mesures à prendre à la suite de ce droit d'alerte, il peut mener une enquête qui lui permettra d'agir en fonction de ses constats. Les saisines de l'inspection du travail, à la suite d'un désaccord consécutif à un droit d'alerte, devront faire l'objet d'une information préalable de la DGT par les Direccte.

Comment gérer les procédures disciplinaires et d'inaptitude ?

♣ Situation n° 1 : En cas de procédure disciplinaire

• Quand fixer l'entretien ?

Pour mémoire, le délai de prescription des fautes commises par le salarié est de <u>deux mois</u> à compter du jour où l'employeur en a connaissance.

Le délai de prescription est interrompu par l'engagement des poursuites disciplinaires à l'égard du salarié, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la convocation à un entretien préalable (ou, en cas de poursuites pénales, au jour de la mise en œuvre de l'action publique).

En dehors du cas des poursuites pénales, le Code du travail n'envisage aucun cas de suspension ou d'interruption du délai de prescription des fautes, pas même celui de la force majeure ou de la maladie du salarié.

Il est donc absolument nécessaire, indépendamment de la situation sanitaire, de convoquer le salarié à un entretien préalable pour interrompre le délai de prescription.



• Que faire si la date d'entretien a d'ores et déjà été fixée ou en cas de renouvellement du confinement ?

Dans ces deux situations, dès lors que l'entretien a été fixé en période de confinement, celui-ci ne pourra manifestement pas se tenir en présentiel.

En telle situation, nous ne préconisons pas de reporter l'entretien, pour plusieurs raisons :

- ✓ Le Code du travail n'impose aucunement à l'employeur de procéder à un tel report et la jurisprudence considère que n'est pas irrégulier le licenciement d'un salarié qui n'a pu se rendre à l'entretien préalable.
- ✓ Pour mémoire, à compter de la date de l'entretien préalable, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier la sanction au salarié.

Dès lors que le report n'est pas effectué à la demande expresse du salarié, si l'employeur décide tout de même d'effectuer un tel report, le délai d'un mois précité court à compter de la première date d'entretien. Or, nous ne savons pas réellement, à ce jour, combien de temps vont durer les mesures de confinement.

Pour éviter les difficultés, deux options apparaissent donc envisageables dans le contexte épidémique :

- La première serait de proposer au salarié (de préférence par LRAR doublée d'un courriel) de réaliser l'entretien préalable par téléphone ou visioconférence, le cas échéant en présence d'un salarié de la structure chargé de l'assister.
- La seconde serait d'adresser au salarié, toujours par LRAR doublée d'un courriel, les griefs retenus à son égard (tels qu'ils auraient été exposés lors de l'entretien préalable) en l'invitant à faire valoir ses observations dans un délai raisonnable (s'il le souhaite avec l'assistance d'un salarié de l'association). À l'issue de ce délai raisonnable (par exemple 5 jours), il pourrait alors être envisagé la notification de la sanction disciplinaire (le cas échéant, du licenciement).

Situation n° 2 : En cas de procédure d'inaptitude suite à une décision du médecin du travail

En cas d'avis d'inaptitude, la procédure de reclassement doit en principe suivre son cours (sauf cas d'exception au reclassement).

Exceptionnellement pendant cette période de pandémie, lorsque cela est envisageable, il est possible de suspendre la recherche de postes de reclassement, faute d'être en mesure de fournir une photographie exhaustive des postes disponibles. Il convient d'informer les RRRH dans cette situation pour reprendre dans les meilleurs délais la procédure de reclassement, sur l'ensemble des établissements et services de l'association.

Pour les modalités de consultation du CSE sur le reclassement, il convient de se reporter à la fiche sur les modalités d'adaptation du fonctionnement du CSE dans le contexte de la crise sanitaire, disponible sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu Covid-19.



En cas d'impossibilité de reclassement, plusieurs options sont possibles pour organiser l'entretien préalable au licenciement :

- l'entretien pourra être exceptionnellement réalisé en visioconférence ou par téléphone ;
- ou il pourra être formalisé par des échanges écrits entre l'employeur et le salarié: l'employeur pourra envoyer au salarié les éléments conduisant à envisager le licenciement pour inaptitude (information écrite qui doit à notre sens se distinguer de l'information écrite quant aux motifs qui s'opposent au reclassement, même si ce nouvel écrit reprendra les éléments de cette information) et demander au salarié de lui retourner dans les meilleurs délais ses observations quant à cette mesure envisagée.

Si l'entretien préalable ne peut pas avoir lieu conformément à ces modalités, il pourra être reporté.

Pour rappel, l'accord APF France handicap en date du 2 juillet 2019 prévoit un maintien de salaire pendant le délai d'un mois qui suit la déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle. Au-delà du délai d'un mois, le maintien de salaire doit se poursuivre, conformément aux dispositions légales. Le dépassement de ce délai n'invalide pas la procédure.

Envoi des courriers LR AR

La Poste assure une continuité du service et la distribution des courriers recommandés dans certaines villes. Néanmoins, il nous a été remonté que certains bureaux de poste ont pu refuser des plis ou sont fermés. Mais il est toujours possible de se rendre au bureau de poste de son choix...

Afin d'éviter les difficultés ou tout simplement d'avoir à se déplacer en bureau de poste, il est possible de recourir au courrier recommandé en ligne, qui est doté de la même valeur juridique (https://www.laposte.fr/lettre-recommandee-en-ligne).

En cas de réelles difficultés, il est également possible d'avoir recours à un huissier.

Salariés protégés

Dans une instruction en date du 7 avril, la DGT apporte des précisions sur le traitement des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés durant la période de l'état d'urgence. Ce document est mis à disposition dans la base documentaire RH, menu Covid 19.



Comment procéder pour l'envoi d'un solde de tout compte en cas de rupture du contrat de travail ?

L'attestation pôle emploi, le reçu pour solde de tout compte, le certificat de travail, les bulletins de salaire, sont des documents quérables et non portables, ce qui signifie qu'APF France handicap n'a pas l'obligation de les envoyer, c'est le salarié qui doit venir les chercher.

De manière générale, les documents pourront être récupérés à la fin du confinement.

Compte-tenu de la crise sanitaire, et des restrictions de déplacement, il est possible d'envoyer les documents les plus importants par LRAR, par courrier simple, voire par mail s'il y a une demande en ce sens du côté du salarié.

Comment est réalisé le suivi de l'état de santé des salariés par les services de santé au travail ?

Une ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire. Le médecin du travail qui apprécie les conditions dans lesquelles la visite est réalisée (téléconsultation, visite physique).

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adapte temporairement les **délais de réalisation des visites et examens médicaux** par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire. Ces mesures s'appliquent pour les **examens médicaux prévus entre le 12 mars et le 31 août 2020.**

Une fiche pratique sur les mesures d'adaptation du fonctionnement des Services de santé au travail et sur la gestion de l'inaptitude dans le contexte de la crise sanitaire, disponible sur la base documentaire RH de l'intranet dans le dossier "COVID-19", apporte toutes les précisions utiles.

En quoi consiste la « fiche de renseignements COVID-19 » demandée par certains inspecteurs du travail ?

Certains inspecteurs du travail demandent à l'employeur de compléter une « fiche de renseignements COVID-19 » :

♣ Pour les structures ayant été sollicitées officiellement par l'inspection du travail

La fiche, dans une version préremplie sur papier en tête du Ministère du travail, est disponible sur l'intranet, dans la base documentaire RH, menu « Covid-19 », ainsi que dans « Espace RH ».

Cette fiche reprend les principaux risques identifiés (à adapter par la structure) ainsi que la synthèse des mesures générales mises en place par notre association dans le cadre de cette pandémie.



Elle doit être complétée par 2 pièces jointes (disponibles également sur l'intranet) :

- Procédure générale APF France handicap « Faire face à l'épidémie COVID 19 »
- Foire aux questions ESMS APF France handicap COVID 19

Il appartient donc à chaque directeur :

- De remplir la première page d'identification de la structure
- D'identifier les risques en fonction de ceux qui sont effectivement présents dans la structure (ex : la cessation d'activité n'est pas un risque présent dans toutes nos structures) et les postes maintenus en activité et de compléter, au besoin, la liste de mesures générales en y ajoutant des mesures spécifiques mises en place dans la structure.

Pour les structures n'ayant pas été sollicitées par l'inspection du travail

La fiche ne doit pas être transmise en tant que telle, toutefois, ces informations peuvent êtes très utiles aux directeurs pour mettre à jour leur DUERP & plan d'actions. Une trame contenant les mêmes informations que ci-dessus dans un document word sans le papier en tête, est également mis à disposition sur l'intranet.

Nous profitons en effet de ce mail pour vous rappeler que cette évaluation des risques doit être retranscrite dans le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et être reportée dans le plan d'action...

Le DUERP ainsi que son plan d'action doivent être portés à la connaissance du CSE (et notamment de la CSSCT soit lors d'une réunion au cours de laquelle ces mises à jour font l'objet d'échanges, soit en cas d'impossibilité compte tenu du contexte, par mail avec échange ultérieur) et des salariés, selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Quels dispositifs d'accompagnement et de soutien mettre en place pour les salariés ?

Une synthèse des différents accompagnements (Cabinet interface, Harmonie mutuelle, etc), est disponible dans la base documentaire RH, menu Covid-19 « Dispositifs d'accompagnement et de soutien pour les salariés ».

Toutes les précisions utiles sont également accessibles, directement dans l'espace RH :

https://espacemrhapf.weebly.com/covid-19.html



Quelles nouvelles informations sont mises à disposition dans la FAQ Coronavirus pour les personnes en situation de handicap?

La FAQ coronavirus pour les enfants et adultes en situation de handicap comprend des informations relatives aux transports adaptés, au renouvellement des dossiers d'AAH, d'AEEH et de PCH, au handicap psychique, aux dispositions mises en place par la CAF pour la garde d'enfant pour les professionnels des ESMS pour les personnes handicapées, à l'accueil en Centre médico-psychologique, au numéro vert et l'application Asso SPS de soutien et d'accompagnement psychologique pour les soignants, etc.

https://handicap.gouv.fr/grands-dossiers/coronavirus/article/foire-aux-questions

En quoi consiste le nouveau dispositif « trouvez des volontaires » mis en place par le Conseil National de Gestion ?

Face à l'épidémie de COVID 19, le Conseil National de Gestion lance un dispositif permettant aux directeurs actifs ou retraités de venir en appui des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Pour ce faire, ils ont mis en place un formulaire sur le site internet du Conseil National de Gestion pour recenser les volontaires et une large diffusion du dispositif pour que nous puissions avoir connaissance des établissements les plus en difficultés.

Ainsi, les directeurs, en activité, en détachement, en disponibilité ou retraité et souhaitant rejoindre une structure qui a besoin d'aide, sont invités à remplir le formulaire suivant en cliquant sur le lien : https://www.cng.sante.fr/mobilisation-directeurs

Les directeurs seront ensuite contactés par l'équipe du CNG pour valider leur proposition, puis, en fonction des besoins identifiés dans chaque région, une mission pourra leur être proposée.



ANNEXE 1

Note pour affichage « Information des personnels sur l'organisation du travail Passage stade 3 Covid-19 »

Madame, Monsieur,

Comme vous le savez, le territoire français est concerné par une diffusion rapide du virus COVID 19, ou « coronavirus ». Le Coronavirus appartient à une famille de virus, qui provoquent des maladies allant d'un simple rhume à des pathologies plus sévères se caractérisant notamment par une forte fièvre et une insuffisance respiratoire.

Les mesures de confinement ont été arrêtées par le Ministère de l'Intérieur.

Les modalités de fonctionnement des établissements sont adaptées, en fonction des mesures prises par les Autorités et de l'évolution de la situation sur le territoire national.

Dans ce contexte, la place des acteurs du médicosocial est essentielle : il s'agit tout particulièrement de prendre les mesures qui permettront d'assurer la continuité de l'accueil des personnes au sein de nos structures. L'enjeu est d'éviter des hospitalisations : autant pour ne pas mettre nos usagers en contact avec un milieu potentiellement pathogène, que pour prévenir un engorgement des capacités hospitalières dans ce contexte de crise.

Pour ces raisons, nous souhaitons porter à votre connaissance les principales mesures que notre Association, peut être amenée à mettre en place pour assurer cette continuité d'accompagnement :

- Priorisation des tâches
- Aménagements des plannings
- Recours aux heures supplémentaires
- Recours aux avenants de compléments d'heures (pour les salariés sous CCN51 uniquement) ou aux heures complémentaires pour les salariés à temps partiel
- Affectation temporaire sur une autre structure de l'association
- •

Conscients de l'impact sur l'organisation du travail et sur votre vie quotidienne, nous tenons à vous informer le plus en amont possible sur les conditions d'organisation de la continuité de l'activité

Bien entendu, les mesures évoquées seront prises, à titre exceptionnel et temporairement.

Nous remercions les salariés qui ont déjà depuis plusieurs semaines, contribué à assurer une continuité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap accueillies.

Nous sommes confrontés à des évènements inhabituels et nous comptons sur la compréhension et une mobilisation particulière de l'ensemble des personnels.

Nous vous tiendrons bien entendu informés au fur et à mesure de l'évolution de la situation, et restons à votre disposition pour tout complément d'information.

M
Directeur(trice)



ANNEXE 2

Trame-type de note pour affichage « Information des personnels sur le service de déclaration en ligne Ameli pour les arrêts de travail destinés « aux personnes fragiles »

Un dispositif dérogatoire permet aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif.

Afin de simplifier les procédures, l'Assurance Maladie propose aux personnes suivantes de réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par le télé-service https://declare.ameli.fr/assure/conditions :

- Femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse
- Personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies.

L'arrêt pourra être établi rétroactivement à compter du vendredi 13 mars jusqu'à la date limite du 15 avril, à ce jour.

L'Assurance Maladie transmet ensuite, dans un délai d'environ 8 jours, un document (volet 3 de l'avis d'arrêt de travail) à adresser à l'employeur qui se charge de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie.

Exclusion des personnels soignants

Le site « declare-ameli » précise que ce dispositif ne s'applique pas aux personnels soignants, définis à ce jour de la manière suivante : les professionnels de santé ainsi que les salariés des établissements de santé et des établissements médico-sociaux qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

Il en résulte de ces précisions, que sont exclus de la télé déclaration uniquement les salariés :

- Des établissements, et non ceux des services (le site fait référence aux établissements », et aux personnes «
 accueillis ou hébergées »),
- Au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne

Afin de protéger ces professionnels tout en permettant la continuité du service, la situation des personnels soignants est évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement, en fonction de la gravité de la pathologie et son évolution (cf. point ci-après sur le fonctionnement des services de médecine du travail).



Ces salariés doivent :

 Informer l'employeur qui organise une visite devant le médecin du travail et le cas échéant, prendre rendez-vous auprès du médecin traitant afin qu'il délivre un arrêt de travail.

Le médecin traitant et désormais le médecin du travail (suite à l'ordonnance du 1er avril relative aux missions des services de santé au travail : décret à paraître pour préciser les modalités) peuvent arrêter un salarié. La CPAM indique également qu'avant cela un positionnement sur d'autre poste possible doit être envisagé. L'arrêt doit rester la dernière solution envisagée...

• Chaque dossier donnera lieu à une analyse individuelle par la CPAM avant prise en charge.

La CNAM a indiqué que les personnes ayant bénéficié de l'arrêt et qui ne sont pas in fine concernées vont en être informées. Les employeurs de ces professionnels, dans l'hypothèse de réception du volet 3 du formulaire d'arrêt, peuvent le refuser et les réorienter vers la médecine du travail.

Liste des pathologies permettant à des médecins traitants de délivrer un arrêt de travail préventif

Le HCSP considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont les suivantes :

Selon les données de la littérature :

- personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée);
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée;
- malades atteints de cancer sous traitement ;

Malgré l'absence de données dans la littérature, en raison d'un risque présumé compte-tenu des données disponibles sur les autres infections respiratoires, sont également considérés à risque :

- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
- médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
- infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm3,
 consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m2) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.



Liste des Affections de Longue Durée qui permettent de faire une télé-déclaration

- Accident vasculaire cérébral invalidant ;
- Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses;
- Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH);
- Diabète de type 1 et diabète de type 2 (insulinodépendant ou présentant des complications);
- Maladie coronaire;
- Insuffisance respiratoire chronique grave;
- Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé Spécialisé ;
- Mucoviscidose;
- Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif (insuffisance rénale chronique dialysée);
- Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique ;
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- Sclérose en plaques ;
- Spondylarthrite grave;
- Suites de transplantation d'organe;
- Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Si la personne est dans son troisième trimestre de grossesse ou titulaire d'une des ALD listées ci-dessus, elle peut donc remplir une demande d'arrêt de travail directement sur le site AMELI.