

Paris, le 15 mars 2020

## COMMUNIQUE

### CORONAVIRUS ET MONDE DU TRAVAIL

Le ministère du Travail tient à préciser les modalités d'organisation du travail qui doivent être adaptées à la suite des décisions du Premier ministre du samedi 14 mars et des recommandations sanitaires en vigueur.

#### **1. Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent**

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du coronavirus est de limiter les contacts physiques. Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre cette diffusion, en ayant recours, chaque fois que possible, au télétravail.

Près de 8 millions d'emplois (plus de 4 emplois sur 10) sont aujourd'hui compatibles avec le télétravail dans le secteur privé.

**Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre.**

#### **2. Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées**

Les gestes barrière et les règles de distanciation au travail sont impératifs.

Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :

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

**3. Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts, mais doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les places à table**

Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts. Ils doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L'étalement des horaires de repas est recommandé.

**4. Toutes les entreprises concernées par l'arrêté de fermeture du 14 mars 2020 sont éligibles à l'activité partielle, dès aujourd'hui**

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 14 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur [www.activitepartielle.emploi.gouv.fr/](http://www.activitepartielle.emploi.gouv.fr/)

**Les services du ministère du travail sont particulièrement mobilisés pour rendre ce dispositif le plus simple et le plus rapide possible.**

Actuellement, les services accordent l'autorisation d'activité partielle en moins de 48 heures. Malgré leur mobilisation, compte tenu de l'afflux prévisible de demandes, il est possible que ces délais s'allongent de quelques jours. **Quoiqu'il en soit, les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard.**

Les indépendants et les employés à domicile ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle. Une solution d'indemnisation sera présentée dans les tout prochains jours.

**5. Les solutions pour les parents d'enfants de moins de 16 ans**

Les principes de solidarités et de responsabilité doivent plus que jamais s'appliquer. Des solutions d'entraide pour la garde des enfants (hors publics fragiles et personnes de plus de 70 ans) sont à inventer et à organiser localement. La priorité doit être accordée quoiqu'il arrive aux personnels soignants.

Quoiqu'il en soit :

- le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée ;
- si le télétravail n'est pas possible et que vous n'avez pas de solutions de garde pour vos enfants de moins de 16 ans, vous pouvez demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de votre enfant. Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable. L'employeur ne peut refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie. Toutes les informations sur le site <https://declare.ameli.fr>.