

## MARS 2020] ACCOMPAGNER LA RELATION DE TRAVAIL FACE AU CORONAVIRUS

Suite aux dernières mesures du gouvernement, nous vous proposons [ce 14 mars](#) des réponses adaptées à notre secteur de l'emploi à domicile. En tant que mandataire, que conseiller si le salarié d'un Particulier Employeur ou l'employeur lui-même est concerné par un risque d'infection au virus et mis à l'isolement ?

---

## La Foire Aux Questions du coronavirus de notre secteur

Au 14 mars 2020, la France est actuellement au stade 3 (le maximum) de la gestion de l'infection au Coronavirus COVID-19. La première mesure impactant notre secteur est celle de la fermeture de tout établissement scolaire et de crèches qui interviendra dès le lundi 16 mars, jusqu'à nouvel ordre. La deuxième mesure d'aujourd'hui est celle de fermer tous les lieux non indispensables à la "survie".

Pour faire suite à notre article précédant sur la prévention et les conséquences de la relation de travail de ce virus, nous vous proposons de faire le point.

Pour rappel, nous vous invitons à consulter tous les jours [le site du gouvernement sur les dernières mesures en matière de coronavirus.](#)

### ACCOMPAGNER LA RELATION PARTICULIER-

#### EMPLOYEUR/SALARIE

« *En cette période de crise, j'aimerais imposer/bénéficier du chômage technique* »

Il n'y a pas, pour l'instant, de chômage partiel/technique possible dans notre secteur et les congés payés ne peuvent pas être imposés par l'employeur, sauf accord du salarié.

## - Cas 1 : "Je dois garder mes enfants"

S'il s'agit d'un [particulier-employeur](#) : l'enfant n'est par exemple pas confié en raison d'une mesure de confinement, parce qu'il est infecté ou simplement parce qu'il préfère le garder à domicile par simple précaution.

=> Dans ces situations, le salarié n'est pas responsable du non accueil de l'enfant. Le salaire est en principe maintenu. Pour rappel, les congés payés ne peuvent pas être imposés.

S'il s'agit d'un [intervenant](#), qui est par exemple infecté, mis à l'isolement ou doit garder son enfant en raison de la fermeture de la crèche ou de l'établissement scolaire :

=> L'intervenant n'a pas à venir au travail et le salaire n'a pas à être maintenu. Le salarié bénéficie d'une prise en charge par l'assurance maladie :

- S'il est infecté, il bénéficie d'un arrêt maladie établi par le médecin (suite à l'appel du 15),

- S'il est mis à l'isolement il bénéficie d'un arrêt maladie établi par le médecin de la caisse d'assurance maladie dont il dépend ou par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie ou caisse centrale de mutualité sociale agricole, le cas échéant,

- S'il est contraint de garder son enfant en raison de la fermeture de sa crèche ou de son établissement scolaire, l'employeur/votre structure déclare son arrêt sur le site : <https://declare.ameli.fr/>.

### ***Comment remplir le formulaire Ameli pour motif de garde d'enfant ?***

L'employeur doit établir une attestation sur l'honneur que seul un des 2 parents, son salarié, garde l'enfant. Nous vous préconisons la démarche suivante :

- Sélectionner comme [Type d'identifiant] « SIRET » et renseigner le **numéro URSSAF de l'employeur** dans la case [N° Employeur] ou à défaut son numéro de CESU s'il en possède.

- Au niveau de la case [Raison sociale], la structure ou l'employeur doit indiquer « Particulier employeur ».

## **- Cas 2 : "Je ne sais pas si je suis infecté..."**

Si j'ai des symptômes évocateurs de COVID 19 (toux, fièvre, difficultés respiratoires) : j'appelle mon médecin traitant ou un médecin par téléconsultation, je n'appelle le 15 que si j'ai des difficultés respiratoires ou si j'ai fait un malaise, je m'isole strictement à domicile. Je me fais tester uniquement si je suis une personne fragile ou à risque, si je présente des signes de gravité, si je suis déjà hospitalisé, si je suis un professionnel de santé, si je suis une personne fragile en structure collective (EPHAD, handicap). Si je n'appartiens à aucune de ces catégories, un médecin effectue le diagnostic sur signes cliniques. Les tests en ambulatoire sont possibles.

***« Je ne suis pas infecté mais mon salarié a peur et me dit qu'il veut exercer son droit de retrait... »***

Si votre salarié ne se trouve pas dans les cas cités ci-dessus mais qu'il ne souhaite pas venir travailler par simple précaution :

- Vous n'avez pas à maintenir son salaire car vous n'êtes pas responsable de l'inexécution de la prestation de travail.

- Dans les circonstances actuelles, il est possible de considérer que son comportement n'est pas fautif, bien que le droit de retrait ne soit pas applicable dans notre secteur.

- Nous vous conseillons de ne pas le sanctionner et de prendre toutes les mesures de précaution nécessaires afin de le rassurer.

***« J'ai peur d'être contaminé, je refuse que mon intervenant vienne travailler, est-ce que je dois la payer ? »***

Vous n'êtes ni infecté ni mis à l'isolement mais vous avez peur pour votre santé et ne voulez pas que votre salarié vienne travailler

- Si vous prenez des précautions de votre seule initiative et que vous ne souhaitez pas que votre salarié vienne travailler, vous devez le dispenser d'activité, tout en maintenant sa rémunération.

- Si vous souhaitez néanmoins que votre salarié vienne travailler, respectez les gestes barrières.

*« Je réside en EHPAD et le Directeur a interdit l'accès à toutes les personnes extérieures, ma dame de compagnie ne peut pas venir me voir, est-ce que je dois la payer ? »*

Le particulier-employeur réside en EHPAD et la Direction de l'établissement, en application du « Plan Bleu », a interdit l'accès à toutes personnes extérieures.

Le salarié ne peut exécuter la prestation de travail et vous ne pouvez le lui reprocher. Nous vous conseillons un maintien de salaire. Le congés ne peut être imposé.

Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et les unités de soins de longue durée (USLD), l'intégralité des visites de personnes extérieures à l'établissement est suspendue. Dans les résidences autonomie, les visites sont fortement déconseillées. Des exceptions pourront être décidées pour des cas déterminés par le directeur d'établissement, sur la base des préconisations locales délivrées par l'agence régionale de santé et la préfecture.

Les professionnels des EHPAD sont également mobilisés afin de modifier les habitudes au sein de ces structures, dans la réduction des activités collectives et les sorties, et éviter les contacts avec les personnes malades au sein de l'établissement et la détection très rapide de tout cas suspects et isolement de la personne en attendant confirmation.

*Comment diffuser l'information entre professionnels du domicile sur une suspicion de cas?*

Selon le [Ministère](#), en cas de suspicion de cas chez une personne accompagnée à domicile :

-le professionnel prévient immédiatement le médecin traitant et le SAMU centre 15;

-le professionnel prévient également le proche aidant de la personne en lui demandant d'informer tous les professionnels autour de la personne;

-le professionnel joint également par mail ou téléphone les autres professionnels dont il a les coordonnées pour partager cette information ;

-en l'absence de contact de proche aidant et sans coordonnées de tous les autres intervenants

autour de la personne, le professionnel laisse enfin un mot dans le carnet de liaison ou par papier libre au domicile.

*Quelle doctrine concernant l'utilisation des masques pour le personnel de soins ?*

Selon le [Ministère](#), le port d'un masque chirurgical permet de réduire la diffusion des particules potentiellement infectieuses et protège les autres personnes et l'environnement.

Le port d'un masque chirurgical est réservé:

-aux personnes malades possibles ou confirmées et aux personnes «contacts» à risque modéré/élevé, tels qu'identifiées par le médecin de l'ARS selon les modalités décrites ci-après;

-aux professionnels lors de soins de proximité avec un malade possible ou confirmé. L'utilisation des masques chirurgicaux par la population non malade est donc exclue.

Dans une situation dans laquelle un professionnel est en contact avec une personne malade, et en particulier en cas de difficulté à faire porter le masque de façon adaptée par la personne malade, il adopte

le principe du double masque (soignant/soigné). En effet, en l'absence d'acte invasif (aspiration trachéale, kinésithérapie

respiratoire), ce principe permet de limiter l'exposition des soignants aux gouttelettes potentiellement infectieuses du patient. Le masque chirurgical doit être changé au minimum toutes les 4 heures et chaque fois qu'il a été enlevé. L'utilisation de masques filtrant de protection de type FFP2 n'est souhaitable que pour les personnels soignants qui réalisent des gestes médicaux invasifs ou des manœuvres au niveau de la sphère respiratoire.

## - Cas 3 : "J'ai le coronavirus"

*« Un des enfants que j'accueille ou un parent a déclaré la maladie, que dois-je faire ? »*

Selon le [Ministère des Solidarités](#), l'ARS recherche les personnes au contact de l'enfant ou du parent ayant déclaré la maladie («cas-contact») et contactera le salarié pour l'informer.

Le nettoyage du domicile ou des locaux de la maison d'assistants maternels doit être effectué : un délai de latence avant de commencer le ménage est souhaitable, les coronavirus pouvant probablement survivre 3h sur des surfaces sèches. Nous vous conseillons de vous équiper de gants et protection jetables. Les déchets produits par la personne ayant déclaré la maladie sont placés dans un sac plastique noué et suivent la filière d'élimination classique ».

Un guide plus précis est disponible [sur ce site](#).

*« Je suis mis à l'isolement mais j'ai besoin que ma salariée vienne faire le ménage, si elle met un masque est-ce qu'elle peut venir ? »*

Vous êtes employeur et mis à l'isolement ou parent d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et êtes dans l'impossibilité de travailler :

- Vous ne devez pas demander à votre salarié de venir travailler. En revanche, vous devez maintenir son salaire car il n'a pas décidé de ne pas venir travailler.
- De votre côté, si vous ne pouvez aller travailler, vous pouvez bénéficier d'un arrêt de travail avec indemnisation sans délai de carence :
- Pour une durée de 20 jours en cas d'isolement
- Pour la durée de la fermeture de l'établissement accueillant l'enfant gardé par son parent
- L'arrêt de travail doit être établi par la caisse d'assurance maladie dont vous dépendez ou par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à votre employeur

*« J'ai été testé positif au coronavirus mais ressens peu les symptômes, ma salariée ne veut pas venir travailler même si je porte un masque, est-ce que je peux la sanctionner ? Si elle ne vient pas, est-ce que je dois tout de même la payer ? »*

Vous êtes infecté ou mis à l'isolement mais vous souhaitez que votre salarié vienne travailler :

- Si vous êtes infecté ou mis à l'isolement, vous ne pouvez pas demander à votre salarié de venir travailler. Si vous l'infectez, votre responsabilité pourra être engagée.
- Votre salarié peut légitimement refuser de se rendre à votre domicile et vous ne pouvez le sanctionner.
- Vous devez néanmoins maintenir son salaire.

Si vous présentez des symptômes ou êtes infecté par le Covid-19 et que vous êtes en activité, vous pouvez bénéficier d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

Pour toute question liée au coronavirus, il est recommandé d'appeler le 0800 130 000 (appel gratuit) 7 jours sur 7, 24/24h.

Attention, la plateforme téléphonique n'est pas habilitée à dispenser des conseils médicaux

## GERER MA STRUCTURE FACE A L'EPIDEMIE

En dehors des gestes barrières et de protection liée à un public fragile, nous vous proposons des guides pour gérer votre équipe salariale :

- Un [guide](#) pour mettre en place des mesures et démarche de prévention au sein de votre structure, à destination de votre personnel administratif.
- Difficulté économique ? [Demander un allègement/report des cotisations et impôts](#) liés à votre activité. La Direccte de votre région vous accompagne dans ces démarches.
- Pour votre activité prestataire ou votre personnel mandataire : [comment compenser une activité partielle ?](#)

## METTRE EN PLACE UNE DEMARCHE DE PREVENTION

Pour [rappel](#), "le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation 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."

Pour mener à bien une démarche de prévention, l'IRCEM vous propose des contenus et une boîte à outils sur la prévention des risques biologiques à diffuser à vos particuliers-employeurs : [prevention-domicile.fr](#).

L'INRS propose également un article sur [le coronavirus](#), une [Foire Aux Questions](#) sur : les masques de protection respiratoire et risques biologiques et un article où vous retrouverez [des ressources utiles](#) sur les mesures d'hygiène et le lavage des mains.

[Affiche hygiène des mains - gel hydroalcoolique](#)

[Guide prévenir les risques d'infection](#)

[Guide lavage des mains](#)

[Affiche des gestes barrières](#)

# Hygiène des mains



par friction hydroalcoolique



1 Déposer le produit dans le creux de la main



2 Frotter largement paume contre paume



3 Frotter l'un après l'autre le dos de chaque main



4 Frotter entre les doigts



5 Frotter le dos des doigts contre la paume de l'autre main



6 Sans oublier les pouces



7 Insister sur le bout des doigts et les ongles pour chaque main



8 Terminer par les poignets



9 Frotter jusqu'au séchage complet des mains. Ne pas rincer, ni essuyer

 Centre national de recherche et de conseil pour la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles - 45, bd Pasteur 93017 No. - www.inrs.fr - © 2005 2014. Design graphique by Illusio - Fédération Mandataires, 83.774

79, rue de Monceau, 75008 Paris

Contact



Mentions légales

Conditions générales d'utilisation et d'adhésion à Fédération Mandataires

Politiques de confidentialité

Fédération Mandataires © 2020. Conception : [illusio.fr](http://illusio.fr)