



PREVENTION

Afin d'éviter toute contamination virale, voici quelques gestes simples du quotidien :

- *Se laver les mains après chaque cours*
- *Ne pas s'échanger les instruments de musique*
- *Ne pas souffler dans l'instrument à vent d'une autre personne*
- *Eviter les contacts physiques pour se saluer*
- *Respecter 1 m de distance entre vous*
- *Tousser dans le creux de son bras*
- *Se moucher dans des mouchoirs jetables*
- *Avoir dans la pharmacie de l'association quelques masques*
- *Avoir dans la salle des professeurs et au secrétariat quelques flacons de produits hydro alcoolique*
- *Nettoyer régulièrement certains objets comme les poignées de porte, les touches de piano*
- *Nettoyer régulièrement les toilettes*

Actuellement beaucoup d'associations sont obligées de fermer leur établissement et de demander à leurs salariés de rester à la maison.

Voici donc quelques éléments pour vous aider dans votre prise de décision et quelques informations complémentaires que nous venons de recevoir :

1/ C'est l'employeur qui est responsable de sa structure et de ses salariés. Ce sont les membres du bureau de votre association qui prennent rapidement les décisions en concertation avec la direction et la coordination.

2/ Pour les écoles de danses et de théâtre, les ensembles instrumentaux, les chorales, nous pensons qu'il est plus raisonnable de fermer à partir de lundi prochain. L'activité est collective et donc pas facile à gérer.

3/ Pour les écoles de musique, nous pensons qu'il est préférable de fermer les cours collectifs comme l'éveil musical, les cours de formation musicale, les ensembles divers, les auditions prévues, les fêtes, les concerts, les répétitions des chorales ...

4/ Pour les cours instrumentaux « individuels », nous pensons qu'ils peuvent se maintenir pour l'instant en respectant les consignes d'hygiène (Cours avec 1,2 ou 3 élèves).

5/ Le nombre de personnes dans un rassemblement vient d'évoluer à la baisse. Il passe de 5000 à 1000 et à 13h00 aujourd'hui à 100. Ce chiffre peut encore évoluer très rapidement.

Éléments du CNEA :

Vous trouverez également le lien suivant (site du CNEA) qui renvoie à toutes ces informations :
<https://www.cnea-syn.org/actualites/all/covid19-coronavirus>

N'hésitez pas à consulter régulièrement ces pages, toutes ces notes sont évolutives (celle figurant en PJ a été modifiée hier, après une première version du 28.02.2020).

Concrètement donc, nous vous confirmons la possibilité de mise en activité partielle (autrement appelée « chômage technique ») en cas d'annulation d'activité due à la fermeture de locaux municipaux, vous empêchant toute poursuite d'activité (notamment, mais c'est également possible, en cas de confinement de salariés, d'enfants ne pouvant plus se déplacer etc.). La demande est à dresser auprès de la DIRECCTE.

Nous ne pouvons que conseiller d'avoir si possible un écrit, arrêté municipal confirmant ces fermetures.

Extrait (question 28) :

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable, après le début de la période demandée.

A noter que dans la situation exceptionnelle actuellement, la DIRECCTE essaie de répondre sous 48 heures aux demandes (au lieu de 15 jours).

Pour rappel : également l'activité partielle ne concerne pas nécessairement tous les salariés, ce peut être qu'une partie dont les activités sont visées.

Outre cet aspect, à voir également les incidences sur votre convention avec la mairie (si cette location vous est facturée notamment...), impliquant donc possiblement une éventuelle suspension (mais non une résolution) de cette convention...

Coronavirus COVID-19

Vous avez des questions sur le coronavirus ?

Plateforme téléphonique d'information :
0 800 130 000 (appel gratuit)

En cas de fièvre, toux, difficultés à respirer, au retour d'une zone touchée par le virus, composez le 15



Coronavirus, Covid-19 : le CNEA vous informe - 09 Mars 2020

Depuis que la présence du Coronavirus a été confirmée sur le territoire français, de nombreuses mesures gouvernementales ont été mises en œuvre pour prévenir le risque d'épidémie.

Une page internet dédiée est d'ailleurs fréquemment actualisée par le gouvernement afin d'informer les citoyens sur l'évolution de la situation en France ainsi que **des précautions à prendre pour éviter la contamination**. Ci-après le lien : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Ces mesures impactant la vie personnelle, mais aussi professionnelle des individus, plusieurs questions nous sont parvenues sur la conduite à tenir si un salarié était possiblement atteint du coronavirus. À ce sujet, **le gouvernement a diffusé un questions-réponses** concernant les solutions à adopter lorsqu'un salarié ou un employeur est confronté à un risque, une contamination ou bien une mesure d'isolement liée au Coronavirus. Vous trouverez ce questions-réponses en cliquant sur ce lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

N'hésitez pas à consulter ce lien régulièrement, le Question-Réponse étant susceptible d'évolutions régulières.

Nous y apportons les précisions suivantes :

1. Mon salarié a été mis à l'isolement : dois-je lui maintenir le salaire ?

Lorsqu'un salarié de retour d'une zone à risque a été **placé en isolement par le médecin de l'Agence régionale de santé (ARS)**, ce dernier va délivrer un avis d'interruption de travail spécifique qui permet au salarié de bénéficier d'une prise en charge avec le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans délai de carence.

Parallèlement, ce salarié pourra prétendre au **maintien de salaire dans les conditions fixées par la convention collective applicable dans votre structure**.

Ainsi, même si le salarié bénéficie d'un régime exceptionnel avec le versement d'IJSS sans délai de carence, le maintien de salaire par l'employeur ne sera possible que si les conditions d'ancienneté fixées dans la Convention collective sont respectées.

*Attention : si un salarié revient d'une zone à risque et qu'il ne se présente pas à son poste, **il doit en tout état de cause justifier de son arrêt de travail auprès de son employeur**. En effet, sans arrêt de travail, le salarié ne pourra prétendre au maintien de salaire.*

2. Le salarié doit-il nous justifier que sa mise en isolement est due à un voyage dans une zone à risque (ou contact avec une personne à risque) ?

La question est de savoir si l'isolement du salarié est justifié et relève des services de l'ARS qui décidera de l'opportunité de délivrer l'avis d'interruption de travail permettant le déclenchement du versement des IJSS et de l'éventuel maintien de salaire par l'employeur au regard des conditions fixées par la Convention collective.

Dès lors, si vos salariés doivent effectivement fournir un arrêt de travail spécifique pour justifier de leur absence et bénéficier des mesures liées au Coronavirus, **vous ne pouvez pas pour autant les interroger sur les raisons de leur mise en isolement.**

Sachez que pour obtenir l'arrêt de travail spécifique lié au Coronavirus, **il appartient au salarié d'effectuer les démarches auprès de l'ARS.** À toutes fins utiles, les coordonnées de toutes les ARS sont accessibles via le lien ci-après : <https://www.ars.sante.fr/>

3. Un salarié doit garder son enfant, mis à l'isolement. Peut-il prétendre à un maintien de salaire ?

Dans ce cas particulier, le salarié peut exceptionnellement **bénéficier d'un arrêt de travail délivré par l'ARS.** Lorsque le médecin de l'ARS délivre un arrêt de travail pour la durée de l'isolement de l'enfant du salarié, **ce dernier est indemnisé comme s'il était lui-même isolé.**

L'arrêt de travail pour garde d'un enfant placé en isolement permettra au salarié de bénéficier du versement des IJSS et, le cas échéant, du droit à maintien de salaire aux conditions fixées par la Convention collective.

4. Suite à la fermeture de la crèche ou de l'établissement scolaire de la commune, un salarié doit garder son enfant. Peut-il prétendre au maintien de salaire ?

Cette décision de fermeture par les autorités publiques s'accompagne, pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie. Cette dernière a mis en place un service dédié « declare.ameli.fr » pour que les employeurs des salariés concernés fassent la demande de prise en charge en ligne.

Pour plus d'information sur les cas de prise en charge et pour effectuer les démarches, vous pouvez consulter le site <https://declare.ameli.fr> ainsi que le site <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

L'arrêt de travail pour garde d'un enfant permettra au salarié de bénéficier du versement des IJSS et, le cas échéant, du droit à maintien de salaire aux conditions fixées par la Convention collective.

A noter: Selon le site "declare.ameli", cette prise en charge est possible si l'entreprise n'est pas en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

5. Les locaux municipaux dans lesquels mon activité est exercée ont été fermés du fait d'un risque d'épidémie. Dois-je rémunérer mes salariés ?

Si cette hypothèse se présente, nous vous recommandons de faire une **demande d'activité partielle** (chômage partiel).

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle, le contrat de travail des salariés est suspendu mais **ils perçoivent une indemnité compensatrice** correspondant au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute.

De son côté, **l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'UNEDIC**. La procédure de demande d'activité partielle est expliquée dans les questions-réponses du ministère ci-après : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

6. En cas d'annulation d'activité, dois-je rembourser les adhérents ?

Il conviendra de **vérifier les conditions d'annulation fixées dans le contrat** conclu entre adhérents et votre structure. Dans ces contrats, il est souvent prévu des conditions pour que les adhérents puissent obtenir un remboursement en cas d'annulation d'une activité. À toutes fins utiles, sachez que le gouvernement a récemment annoncé que **le Covid-19 sera considéré comme un cas de force majeure** pour les entreprises.

7. Puis-je imposer le télétravail ?

Le code du travail prévoit que **l'employeur peut imposer le télétravail en cas de risque épidémique** (L.1222-11 Code du travail). Dès lors, selon notre analyse, un employeur informé que son salarié revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne infectée pourra réorganiser son poste de travail pendant 14 jours en privilégiant le télétravail et ce, sans avoir besoin de l'accord exprès du salarié. Cette solution pourra également être envisagée pour les salariés non concernés par une mise à l'isolement.

8. Un salarié souhaite exercer un droit de retrait, en a-t-il le droit ?

Cette hypothèse n'est pas à exclure mais **sera à juger au cas par cas**. Le cas de figure d'un salarié qui exerce son droit de retrait en évoquant le Coronavirus a été envisagé dans les questions-réponses diffusées par le ministère : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

