

# Questions Fréquentes Covid19

Version n° 2.2 – 13/11/2020

**Les mises à jour apportées à ce recueil seront portées en rouge dans les prochaines versions.**

*En préambule, il est précisé qu'au regard de cette situation exceptionnelle et extrêmement évolutive, nous mettrons régulièrement à jour cette foire aux questions. Ce qui est vrai aujourd'hui ne le sera pas nécessairement demain. Nous vous invitons donc à la consulter régulièrement.*

*N'hésitez pas à nous remonter toute question non abordée ici, nous pourrions ainsi vous répondre et compléter cette FAQ :*

*Sophie DUBOURG*  
*Juriste en droit du travail*  
06 89 29 42 43  
[sophie.dubourg@uniogec.fr](mailto:sophie.dubourg@uniogec.fr)

*Philippe GENDRY*  
*Secrétaire général*  
06 79 11 35 34  
[philippe.gendry@uniogec.fr](mailto:philippe.gendry@uniogec.fr)

## Table des matières

1. Recommandations relatives à l'organisation et aux ressources humaines ..... 2
2. Recommandations relatives à la gouvernance pour les administrateurs d'OGEC..... 4
3. Recommandations relatives aux questions économiques .....5

## 1. Recommandations relatives à l'organisation et aux ressources humaines

### 1.1. Que faire faire quand un salarié est positif au covid ?

Le salarié testé positif au covid doit rester chez lui. Si son état de santé le permet et que le télétravail est possible, il peut télétravailler. A défaut, il demande un arrêt de travail à son médecin traitant.

### 1.2. Que faire faire quand un salarié est cas contact ?

Lorsqu'un salarié vous informe qu'il est cas contact, il ne peut plus venir travailler et doit s'isoler chez lui pour rompre la chaîne de contamination. En conséquence, le télétravail est mis en place si cela est possible. Si le télétravail n'est pas possible, le salarié demande un arrêt maladie ordinaire à son médecin traitant. Le salarié ayant été informé directement par l'assurance maladie qu'il est cas contact, peut obtenir un arrêt maladie sans passer par son médecin traitant, en se rendant sur la plateforme [declare.ameli](https://declare.ameli.fr).

### 1.3. Quid des personnes vivant avec une personne vulnérable ?

Il n'est plus possible pour ces personnes de bénéficier d'un dispositif les dispensant de travailler : plus d'activité partielle ni de certificat d'isolement.

Ainsi, si malgré tout le salarié vivant avec une personne vulnérable ne veut pas travailler, il peut, avec l'accord de son employeur, poser des congés payés, jours à 0h, congés sans solde. A défaut, il sera en absence injustifiée.

### 1.4. Les personnes vulnérables peuvent-elles travailler en présentiel ?

Un décret en date du 10 novembre 2020 est venu modifier les critères de vulnérabilité et les modalités de recours à l'activité partielle pour les personnes vulnérables.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042512657>

Dorénavant, l'activité partielle se fait à la demande du salarié présentant un des critères de vulnérabilité prévu dans le décret et sur présentation d'un certificat médical par le salarié à son employeur.

Cette mise en activité partielle n'est possible que si le télétravail et les mesures de protections renforcées ne peuvent pas être mises en place.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur, le salarié saisit pour avis le médecin du travail pour apprécier les mesures de protection renforcées mises en place. Dans cette attente, le salarié est placé en activité partielle.

**Les critères de vulnérabilité sont les suivants :**

- a) Être âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;

e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;

f) Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;

h) Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

i) Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;

j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;

k) Être au troisième trimestre de la grossesse ;

l) Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

### **Les mesures de protections suffisantes sont les suivantes :**

a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;

b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;

c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

## 2. Recommandations relatives à la gouvernance pour les administrateurs d'OGEC

### 2.1. Organiser l'AG à distance et respecter le calendrier réglementaire et statutaire

#### 2.1.1 AGO à distance, mode d'emploi :

- Même si cela n'est pas prévu dans les statuts (*à terme nous vous proposerons une version à jour des statuts pour inscrire une fois pour toutes cette modalité de réunion*), il est possible de le faire en suivant ce principe : voter, à chaque réunion concernée, une résolution validant l'accord de tous pour délibérer en visio-conférence.
- Voici un [modèle de convocation](#) et de [PV d'AG](#) incluant la résolution de tenir l'AG à distance. Cela fonctionne sur le même principe que les modèles proposés pour les CA en mars dernier, [disponibles ici](#).

#### 2.1.2 Plus de détails si vous souhaitez approfondir cette question :

- **Est-il possible de ne pas organiser d'AG ? NON.** Personne ne peut dire aujourd'hui combien de temps cette situation sanitaire va perdurer. Il n'est pas possible de reporter la tenue de l'AG en attendant un moment plus favorable pour des réunions en présentiel, car il y a des échéances incontournables : les comptes doivent être validés et clos, et GS CFRR – GS CFRA. **L'important est donc que l'AGO soit organisée et ait lieu en novembre, avec les aménagements nécessaires.**

- **Qui participe à l'assemblée générale de l'Ogec ? Qui devons-nous convoquer ?**

Quelques Ogec nous ont demandé s'ils doivent convoquer les parents d'élèves.

Il est nécessaire, pour répondre à cette question, de bien distinguer deux types de réunion : l'assemblée générale statutaire durant laquelle des décisions sont votées, et une réunion de communication autour des activités de l'OGEC.

L'assemblée générale ordinaire se réunit pour **voter** les comptes, les budgets, les bilans d'activité et élire de nouveaux administrateurs. Pour cette AGO, et selon les statuts type des Ogec, c'est bien l'APPEL qui représente la communauté des parents d'élèves.

**Les statuts de l'Ogec** déclarés en Préfecture sont **la source** à consulter pour savoir avec précision qui est membre de l'association, dispose d'une voix délibérative et doit être convoqué à l'AGO.

(source : [statuts type des OGEC](#) – article 6)

### 2.2. Une attestation de déplacement pour un bénévole Ogec ?

L'objet de la période de confinement est de réduire les interactions pour ralentir la propagation du virus. Toutefois, certains aspects des missions de bénévoles peuvent rendre indispensable leur présence exceptionnelle à l'établissement.

Il appartient à chacun d'évaluer ce caractère impératif ainsi que les risques pour sa santé et celle d'autrui.

En pareil cas, le président de l'Ogec peut remettre au bénévole l'attestation complétée, sur le modèle de l'attestation pour les salariés, avec la mention amendée comme suit :

*(...) certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées à distance (...)*

## 3. Recommandations relatives aux questions économiques

### 3.1. Existe-t-il des aides pour acheter du matériel de protection contre le covid?

L'assurance maladie a mis en place et prolongé un dispositif d'aide aux entreprises de moins de 50 salariés qui achètent du matériel de protection contre le covid.

- matériel pour isoler les postes de travail (vitres fixes ou mobiles, plexiglas, cloisons, bâches ..)
- matériel pour faire respecter la distanciation (guides files, poteaux, cordons etc....)
- matériel pour communiquer visuellement (tableaux et supports d'affichage non électroniques ..)
- équipements et installation d'hygiène pour le lavage des mains

Toutes les précisions sur les conditions et modalités d'attribution ont été mise à jour le 15 octobre :

<https://www.ameli.fr/entreprise/covid-19/subvention-prevention-covid-prolongation-de-laide-aux-tpe-pme>