

LE POINT SUR...

Coronavirus : droits et devoirs des employeurs

Face à l'épidémie du Coronavirus COVID-19, les Ministres du Travail, de l'Économie et de la Santé ont présenté les mesures à prendre dans les entreprises et celles prises pour accompagner les entreprises impactées. Ces mesures sont susceptibles d'être complétées ou modifiées en fonction de l'évolution de la situation. Les sites internet des différents Ministères mettent à jour régulièrement les informations.

Il est important que les entreprises diffusent une communication interne claire en direction des salariés et des représentants du personnel sur les risques et les mesures de protection mises en place dans l'entreprise.

RAPPEL DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur a une obligation de sécurité à l'égard des salariés qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour protéger au mieux les salariés (Code du travail Article L.4121-1).

Chaque salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes (Code du travail Article L.4122-1).

LES MESURES GÉNÉRALES DE PRÉCAUTION

Compte tenu de la propagation du virus qui ne vient plus seulement de Chine et d'Italie, il n'y a plus de quatorzaine pour les personnes revenant d'une zone à risque mais des mesures de réduction de la vie sociale. La quatorzaine est toutefois maintenue pour les « cas contacts à haut risque ».

Dans ce contexte, le Ministère du travail a actualisé, dans son document « Questions/Réponses », les recommandations pour les employeurs et les salariés.

Les salariés qui reviennent d'une zone d'exposition à risque à l'étranger et ceux qui résident dans une zone de circulation du virus doivent prévenir leur employeur et respecter les consignes sanitaires émises par les autorités (mesures d'hygiène, éviter les contacts type réunion, etc.).

Il est conseillé de reporter les déplacements professionnels non indispensables à l'étranger et particulièrement dans

les zones à risques. Il est également conseillé, dans les zones de circulation active du virus, de limiter les déplacements aux seuls qui seraient indispensables.

Les employeurs doivent informer les salariés par tout moyen adapté (mail, affichage, réunion) des mesures à respecter en cas de signes d'infection au coronavirus (rester chez soi et appeler le 15) et des gestes « barrières » à respecter (se laver les mains régulièrement, tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs jetables).

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée. Ainsi lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières » permettent de préserver la santé des salariés. Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

En raison de l'épidémie, l'évaluation des risques professionnels doit être renouvelée et retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques. Le Ministère préconise d'identifier les risques et les mesures de prévention à mettre en œuvre en s'appuyant sur la combinaison des critères généralement admis comme favorisant la contamination : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux ou d'un éternuement, discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection, contact des mains non lavées.

Le Comité social et économique (CSE), lorsqu'il y en a un dans l'entreprise, doit être informé et consulté par l'employeur sur les mesures à prendre et sur la démarche de mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

LE POINT SUR...

Coronavirus : droits et devoirs des employeurs

Le médecin du travail reste un des interlocuteurs susceptibles d'accompagner l'employeur pour la mise en œuvre des recommandations.

L'employeur qui suspecte un salarié d'être infecté doit consulter le 15. L'employeur peut aussi contacter l'Agence Régionale de Santé (ARS).

LES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES SALARIÉS À RISQUES

Les entreprises doivent appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.

Pendant les 14 jours suivant « le risque identifié », l'employeur doit réorganiser le ou les postes de travail, après analyse des risques, en privilégiant le télétravail.

La mise en place du télétravail peut résulter de l'application d'un accord collectif ou d'une charte existant dans l'entreprise. À défaut, le télétravail est possible par accord conjoint du salarié et de l'employeur, cet accord est formalisé par tout moyen. À noter que le Code du travail permet d'imposer le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie). Lorsque le salarié est en télétravail, sa rémunération reste la même.

Si le télétravail n'est pas possible, il convient de faire en sorte que le salarié évite les lieux où se trouvent des personnes fragiles, les sorties ou réunions non indispensables, les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Si l'employeur ne peut pas adapter le poste d'un salarié « à risque », en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile. Dans ce cas, à défaut d'arrêt de travail le contrat de travail n'est pas suspendu et le maintien de la rémunération s'impose.

Désormais, seuls les salariés identifiés comme « cas contact à haut risque » par l'Autorité Régionale de Santé (ARS) peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée.

Si le salarié est absent par volonté propre, sans possibilité de télétravail, sans que l'employeur ne lui ait demandé de rester chez lui et sans arrêt de travail, il s'agit d'une absence non rémunérée.

L'employeur ne peut pas imposer au salarié de poser des congés ou des jours de RTT pour couvrir la période de vigilance de 14 jours. Il peut :

- Déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles.
- Modifier le positionnement de certains jours de RTT, librement fixés par l'employeur dans l'entreprise, dans le respect du délai prévu par l'accord collectif mis en place.

LES MESURES POUR LES SALARIÉS EN « QUARANTAINE » PRESCRITE PAR L'ARS

Le salarié à qui il est demandé de respecter une période d'isolement doit avoir été identifié comme « cas contact à haut risque » par l'ARS. Il peut bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail, pendant 20 jours maximum.

L'ARS informe alors le salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie adresse à l'employeur, le cas échéant, l'arrêt de travail établi. La délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle, les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer.

En cas d'arrêt de travail, les salariés peuvent bénéficier des indemnités journalières maladie de sécurité sociale (IJSS), à des conditions dérogatoires :

- Sans application du délai de carence de 3 jours,
- Sans avoir à justifier des conditions habituelles d'ouverture de droit (durée minimale de cotisations ou d'activité requises).

L'employeur doit envoyer l'attestation de salaire à la CPAM pour le paiement des indemnités journalières.

LE POINT SUR...

Coronavirus : droits et devoirs des employeurs

L'employeur doit effectuer le maintien de salaire prévu par le Code du travail ou la convention collective en cas d'arrêt maladie, **sans délai de carence**.

Ces dispositions dérogatoires s'appliquent du 2 février 2020 au 30 avril 2020, sous réserve d'une éventuelle prolongation.

À noter que le Ministère précise que si un salarié a été contaminé, l'employeur doit procéder au nettoyage des locaux. À cet égard, il doit soigneusement équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces et s'assurer que le nettoyage et le rinçage sont opérés correctement avec des bandeaux de lavage à usage unique.

LES MESURES POUR LES PARENTS D'UN ENFANT MAINTENU À DOMICILE

Certains parents peuvent être contraints de rester à leur domicile pour garder un enfant suite à des décisions de fermetures de crèches ou d'établissements scolaires, ou parce qu'il a été demandé à l'enfant de rester au domicile. Dans ce cas, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail, si d'autres solutions, telles que le télétravail, ne sont pas possibles.

La procédure pour obtenir un arrêt de travail a été simplifiée. Ainsi, l'employeur déclare directement à l'Assurance maladie les salariés devant être placés en arrêt de travail via le site : <https://declare.ameli.fr>. Il n'y a plus lieu de passer par l'ARS.

L'employeur recevra un mail en retour, confirmant sa déclaration. Il devra ensuite faire les formalités habituelles à tout arrêt de travail pour déclencher l'indemnisation. Le salarié percevra les indemnités de sécurité sociale et le complément éventuel de rémunération de la part de l'employeur, sans délai de carence.

Conditions à remplir pour bénéficier de l'arrêt de travail :

- L'enfant doit avoir moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail.
- Il doit s'agir soit d'un enfant scolarisé ou accueilli dans un établissement fermé, soit d'un enfant résidant dans une zone de circulation du virus, scolarisé en dehors de cette zone, mais auquel on a demandé de ne pas aller à l'école. Les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats.

- Le salarié doit attester sur l'honneur être le seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) à bénéficier d'un arrêt de travail pour ce motif (un modèle d'attestation est présenté dans le document Questions/Réponses du Ministère du travail). En effet, un seul parent peut bénéficier d'un arrêt de travail à ce titre. Le salarié doit également s'engager à informer son employeur de la réouverture de l'école.

LE DROIT DE RETRAIT

Le Code du travail prévoit qu'en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger. Il est alors rémunéré.

Le Ministère dans le document Questions/Réponses indique que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Et que dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Si l'exercice du droit de retrait est abusif, l'employeur pourra effectuer une retenue sur salaire et selon le contexte sanctionner le salarié, sous le contrôle du juge en cas de litige. À noter que l'appréciation des tribunaux pourrait notamment varier pour les salariés dont l'état de santé présenterait des fragilités augmentant les risques liés à une contamination par le coronavirus.

LES MESURES DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES

Le Ministre de l'Économie a annoncé plusieurs mesures d'accompagnement mobilisables par les entreprises.

- La possibilité de recourir à l'activité partielle (mesure collective pour les salariés), en cas notamment de fermeture d'un établissement, de baisse d'activité liée à l'épidémie, d'absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, d'interdiction de manifestations publiques, de limitation des transports...

LE POINT SUR...

Coronavirus : droits et devoirs des employeurs

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu. Pour les heures ou périodes non travaillées, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute. Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unédic (7,74 € de l'heure pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés). L'entreprise doit faire une demande préalablement au placement des salariés en activité partielle (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>), les demandes sont instruites sous un délai de 15 jours.

Le document Questions/Réponses du gouvernement indique toutefois qu'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.

De plus, dans une annonce du 9 mars 2020, la Ministre du Travail a indiqué que, pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'indemnité versée à l'employeur serait portée de 7,74 € à 8,04 € (en attente des textes officiels précisant cette mesure) et que le délai d'instruction des demandes serait réduit (un délai de 48h a été évoqué).

- En cas de sous-activité prolongée, ou d'arrêt total d'activité, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle. Le FNE-formation, a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois. Si le salarié suit une formation durant la période d'activité partielle, il percevra 100 % de la rémunération horaire net.
- Les entreprises pourront également obtenir un étalement de paiement des charges sociales en contactant au préalable l'URSSAF (et ce dès l'échéance du 15 mars). Ces dispositions concernent les employeurs et les travailleurs indépendants.

Possibilité également d'étalement des charges fiscales auprès des impôts.

- Autres mesures : la mise en place d'un plan d'étalement de créances avec l'appui de l'État et de la Banque de France ; L'obtention ou le maintien d'un crédit bancaire via Bpifrance, qui se portera garant de tous les prêts de trésorerie dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie ; enfin, le coronavirus constituera un cas de force majeure pour les entreprises pour tous les marchés publics de l'État en cas de retard de livraison.

LES SOURCES D'INFORMATION

- **Questions/réponses pour les entreprises et les salariés du Ministère du Travail :**

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

- **Mesures d'accompagnement pour les entreprises, Ministère de l'Économie :**

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>

- **Site d'information du Gouvernement qui présente les mesures prises sur le territoire national pour faire face au coronavirus :**

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

- **Points de situation sur l'infection, qualification des zones à risques, site de Santé Publique France :**

<https://www.santepubliquefrance.fr>

- **Numéro vert sur le coronavirus, 9 h 00 à 19 h 00 7j/7j : 0 800 130 000.**

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous informer. N'hésitez pas à nous contacter.