

Covid-19 : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés

Le virus identifié en Chine en décembre 2019 est un nouveau coronavirus qui provoque une infection respiratoire fébrile appelée COVID-19 (CoronaVirus Disease). Les symptômes décrits évoquent principalement une infection respiratoire aiguë (fièvre, toux, essoufflement), mais des difficultés respiratoires et des complications pulmonaires de type pneumonie sont également décrites, ainsi que des formes plus sévères.

Les symptômes de la maladie peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade et se manifestent par de la fièvre, de la toux ou des difficultés respiratoires.

Une personne qui ne présente aucun des symptômes de la maladie (fièvre, toux, difficultés respiratoires) n'est pas contagieuse. D'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, ce nouveau coronavirus peut se transmettre d'homme à homme par voie respiratoire dans le cadre d'un contact rapproché et prolongé.

Le virus peut survivre quelques heures voire quelques jours dans l'environnement.

Dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires et adaptées de manière à limiter le risque de contagion. Il peut également prendre d'autres mesures générales comme la diffusion de consignes sanitaires à l'ensemble du personnel.

I. INFORMATIONS A DIFFUSER AUX SALARIES

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères recommande aux employeurs de demander à l'ensemble de ses salariés de l'informer, avant la reprise du travail, s'il revient d'une de des zones à risque identifiées.

Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Cette information n'est pas nécessaire lorsque c'est l'un des proches du salarié qui revient d'une zone à risque et qu'il a suivi les recommandations sanitaires suivantes :

- Prévenir son employeur ;
- Surveiller sa température 2 fois par jour ;
- Surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- Respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique ;
- Eviter les contacts proches (réunions, etc.) ;
- Eviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, etc.) ;
- Eviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurants, etc.) ;
- En cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant mon retour : contacter le 15.

Soffal News

Flash info

II. MESURES A PRENDRE POUR L'EMPLOYEUR

1. Recommandations sanitaires pour les entreprises en France

La principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques. Elles doivent également 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.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

2. Envoi des salariés dans une zone à risque

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères déconseille les voyages en Chine sauf raison impérative et recommande de se tenir éloigné momentanément du pays et de différer les déplacements. Il est également conseillé de reporter tous les déplacements non essentiels dans les régions de Lombardie et de Vénétie en Italie, en Corée du Sud, en Iran et à Singapour.

Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail. Les voyages vers les zones à risque sont déconseillés. En cas de dépla-

cement impératif il convient de se référer aux consignes du site

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et de s'assurer avec le salarié de leur mise en œuvre effective.

3. Mesures à prendre si un ou plusieurs salariés de l'entreprise reviennent de zones à risque ou ont été en contact avec une personne infectée

L'employeur doit communiquer sur et mettre en place les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié d'une zone à risque ou en cas de contact avec une personne infectée :

- Réorganiser son poste de travail après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- Si le télétravail n'est pas possible, faire en sorte que le salarié évite :
 - Les lieux où se trouvent des personnes fragiles,
 - Toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.),
 - Les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.) ;

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Soffal News

Flash info

L'employeur doit consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail).

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d'avoir effectué la consultation.

Le document unique d'évaluation des risques devra également être modifié dans des délais raisonnables.

Mise en œuvre du télétravail

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés. L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Congés payés ou jours de réduction du temps de travail (JRTT) imposés au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours

L'employeur 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 en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à

défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise.

Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence.

Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

Restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié 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.

Le salarié peut prendre contact avec l'agence régionale de santé (via le portail web www.ars.sante.fr ou la plateforme téléphonique nationale), afin qu'un médecin habilité par celle-ci procède le cas échéant à l'établissement d'un avis d'arrêt de travail correspondant à la durée d'isolement préconisée.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Soffal News

Flash info

Rôle du médecin du travail

Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés. A ce titre le service de santé au travail relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement. L'employeur peut aussi solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre des présentes recommandations. Pour rappel, le médecin du travail ne peut prescrire d'arrêt de travail.

Situation du salarié placé en quarantaine

Salarié en provenance de certaines zones à risques

La mise en isolement pendant 14 jours est prescrite par le médecin de l'Agence régionale de santé pour les salariés en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020.

Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail.

Obligation pour un salarié de garder un enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement

S'il ne dispose pas d'une autre solution de garde, le salarié peut prendre contact avec l'agence régionale de santé (via le portail web www.ars.sante.fr ou la plateforme téléphonique), afin qu'un médecin habilité par celle-ci procède à l'établissement d'un avis d'arrêt de travail correspondant à la durée d'isolement préconisée de l'enfant.

4. Mesures à prendre si un salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée

Identification des symptômes

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

En cas de suspicion, il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et d'inciter le salarié à s'y référer. En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné ou, si ce n'est pas possible, l'employeur, doit contacter le 15.

Mesures à prendre si un salarié est contaminé (cas confirmé)

Procéder au nettoyage des locaux : un délai de latence pour intervenir est souhaitable, les coronavirus pouvant probablement survivre 3h sur des surfaces sèches.

- Equiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- Entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide :
 - Nettoyer les sols et surfaces avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent,
 - Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique,

Soffal News

Flash info

- Laisser sécher,
 - Désinfecter les sols et surface à l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique. Il n'y a donc pas d'actions particulières à faire sur ces déchets.

5. Outils à mobiliser en cas de variation de l'activité du fait de la crise

a) Adapter l'activité à la baisse

- Activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou de partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

Conséquences sur le contrat de travail

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Compensation financière pour l'employeur

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic :

- 7,74 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

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. Les demandes sont instruites sous un délai de 15 jours par l'unité départementale territorialement compétente.

Cas éligibles à l'activité partielle

L'activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemples :

- Fermeture administrative d'un établissement

Soffal News

Flash info

- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise
Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
- Interruption temporaire des activités non essentielles
Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
- Suspension des transports en commun par décision administrative
Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
- Baisse d'activité liée à l'épidémie
Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.
- **Le FNE-Formation**

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisée par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou

l'OPCO), 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.

Formations éligibles

Les formations éligibles sont :

- celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle.
- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de développement des compétences et le CPF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.

Soffal News

Flash info

Prise en charge de l'Etat

S'il est le seul financeur public, l'Etat peut accorder une aide allant jusqu'à 50 % des coûts admissibles voire 70% en cas de majoration. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois. Il est à noter que les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

b) Moduler les durées du travail pour répondre à une hausse d'activité

Certaines dispositions du code du travail permettent de déroger aux durées maximales de travail et aux repos, même si elles sont habituellement mises en place en application d'une convention ou d'un accord d'entreprise. Elles peuvent être appliquées dans des situations d'urgence sur des périodes limitées après information de l'inspection du travail.

- Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures (L. 3132-2)
Procédure : Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail.
- Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives (L. 3131-1 à L. 3131-3, D.3131-1 à D.3131-2)
Procédure : Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus, ou organiser des mesures de sauvetage. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.
- Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures (L. 3121-18, D.3121-4 à D.3121-7)
Procédure : En cas de surcroît temporaire d'activité, soit :

- Demande d'autorisation à l'IT.
- En cas d'urgence, information de l'inspecteur après consultation du CSE.

- Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de huit heures (L. 3122-6, R.3122-1 à R.3122-6)
Procédure : Pour un accroissement de l'activité avec l'autorisation de l'IT. Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.

- Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h (L. 3121-21, R.3121-8 à R.3121-10)
Procédure : Autorisation par la Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).

- Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives (L. 3121-22, R.3121-8 à R.3121-11)
Procédure : Autorisation de la Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).

6. Droit de retrait

a) Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un

Soffal News

Flash info

danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien dans le poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

En situation de crise, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées, dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations du gouvernement

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

b) Réponse de l'employeur en cas d'exercice abusif du droit de retrait

Aucune sanction ou retenue sursalaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave,

mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

c) Définition du danger grave et imminent

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

d) Exercice du droit de retrait en situation de crise

Le ministère du travail s'est déjà prononcé sur l'exercice du droit de retrait en situation de crise dans le cadre de la circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale, ainsi que dans la circulaire DGT n° 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

En situation de crise, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées, dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations du gouvernement, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

Soffal News

Flash info

7.) Rôle du comité social et économique et dans quels cas l'informer/le consulter

Le CSE joue un rôle important dans les situations de crises.

a) Information et consultation du CSE

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- le recours à l'activité partielle ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance. Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

b) Réunions à la demande des représentants du personnel

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.

c) Droit d'alerte du CSE

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.

Contact:



Viviane Krosse
Avocat à la Cour
Partner
vkrosse@soffal.fr



Gabrielle Ménard
Avocat à la Cour
gmenard@soffal.fr

SOFFAL 
Société Juridique & Fiscale Franco-Allemande

153, Boulevard Haussmann
75008 Paris
Tél. : +33 1 53 93 94 00
www.soffal.fr