

# 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

Dans ce contexte, le Ministère du travail, dans son document « questions/réponses pour les entreprises et les salariés », recommande :

- Aux salariés revenant d'une zone à risque, ou dont un proche est revenu d'une zone à risque, d'en informer leur employeur avant la reprise du travail.
- Aux employeurs d'informer les salariés par tout moyen adapté (mail, affichage, réunion) des mesures à respecter en cas de signe d'infection au coronavirus (rester chez soi et appeler le 15), des gestes d'hygiène élémentaires à respecter (se laver les mains régulièrement, tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs jetables). Les voyages professionnels vers les zones à risques sont déconseillés.

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 (mise à jour du document unique d'évaluation des risques, du plan de continuité d'activité).

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

Pendant les 14 jours suivant le retour d'un salarié revenant d'une zone à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée, il est conseillé à l'employeur d'organiser la mise en place du télétravail, lorsque cela est possible, ou d'aménager le poste de travail afin de limiter les contacts.

La mise en place du télétravail peut résulter de l'application d'un accord collectif ou d'une charte existant dans l'entreprise. A défaut le télétravail est possible par accord conjoint du salarié et de l'employeur, cet accord est formalisé par tout moyen. A 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 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. Le salarié peut prendre contact avec l'ARS afin qu'un médecin habilité lui établisse, le cas échéant, un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée.

Si le salarié est absent par volonté propre, sans mise à l'isolement, sans possibilité de télétravail et sans que l'employeur ne lui ait demandé de rester chez lui, 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 :

# LE POINT SUR...

## Coronavirus : droits et devoirs des employeurs

- 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

Les salariés dans l'impossibilité de travailler en raison d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, se voient délivrer par le médecin de l'ARS, un avis d'arrêt de travail, pendant 20 jours maximum.

Dans ce cas, 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).

Le médecin de l'ARS délivre l'avis d'arrêt de travail, le transmet à la CPAM et à l'employeur qui doit ensuite envoyer l'attestation de salaire à la CPAM pour le paiement des indemnités journalières. 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 1<sup>er</sup> avril 2020, sous réserve d'une éventuelle prolongation.

A 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 PLACÉ À L'ISOLEMENT

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. Le salarié dans ce cas peut bénéficier d'un arrêt de travail

dans les mêmes conditions qu'un salarié directement à l'isolement, 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. 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 dans les circonstances actuelles, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont « fortement limitées » lorsque l'employeur prend les mesures de prévention et de protection recommandées par le gouvernement (voir paragraphe 2).

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.

# LE POINT SUR...

## Coronavirus : droits et devoirs des employeurs

### 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...

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 euros de l'heure pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés). L'entreprise doit faire une demande préalablement au placement des salariés en activité partielle, les demandes sont instruites sous un délai de 15 jours. <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

- 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.
- Les entreprises pourront également obtenir un étalement de paiement des charges sociales en contactant au préalable l'URSSAF. 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'Etat 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'Etat 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 sept jours sur sept : 0 800 130 000