



Publication 27/03/2020

COMMENT LES EMPLOYEURS DOIVENT-ILS RÉAGIR FACE AU CORONAVIRUS ?

Les mesures applicables dans les entreprises pour faire face au coronavirus

Au regard de l'évolution rapide de la situation en France, le Ministère actualise régulièrement ses recommandations aux employeurs.

Ces recommandations gouvernementales nous incitent à préconiser la mise en place d'un véritable document de prévention relatif au coronavirus et à apporter une information détaillée sur les alternatives et mesures d'adaptation auxquelles peuvent recourir les entreprises : conséquences sur l'exécution du contrat de travail en matière notamment d'arrêt de travail, de prises de congés payés ou de RTT, de droit de retrait, et des difficultés liées à la garde d'enfants.

Dans le cadre de son obligation d'**assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés** (article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur se trouve tenu d'une **obligation spécifique liée au coronavirus** qui peut se concrétiser par diverses mesures préventives, telles que :

- actualiser** l'évaluation des risques,
- reporter ou annuler** les déplacements et les réunions non indispensables,
- procéder à d'éventuels réaménagements** de locaux ou de l'organisation du travail (sous réserve de la consultation du CSE en cas de modification importante),
- informer** les salariés des risques et des mesures de prévention individuelles/collectives,
- diffuser** toutes consignes de sécurité (sous réserve de la consultation du CSE),
- fournir une formation renforcée** aux salariés occupant des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et mettre à leur disposition **des équipements de travail appropriés**,
- suivre les préconisations mentionnées sur le site du gouvernement** lorsqu'un salarié présente des symptômes inquiétants et en cas de contamination confirmée,
- faire procéder au nettoyage des locaux** (voir à cet égard les recommandations gouvernementales sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>)
- le **Document Unique d'Evaluation des Risques** doit être corrélativement mis à jour.

A noter : dès lors que ces mesures et que les recommandations du gouvernement sont mises en œuvre, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et/ou pour des contacts dans le cadre de ses missions **ne suffit pas**, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, **à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait** (cf. [Questions/Réponses à jour Ministère du Travail](#)).

Élaboration d'un document de prévention propre au risque coronavirus

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique de ses travailleurs (article L 4121 1 du Code du travail)

Nous recommandons aux employeurs de mettre en place et tenir à jour un document de prévention en dehors du cadre de l'article L 4162 1 du Code du travail adapté à la spécificité de leur activité. Ce document est mis en place et renouvelé par décision unilatérale de l'employeur.

Il nécessite une implication des représentants du personnel et une diffusion de l'information auprès des salariés.

Les mesures contenues dans **ce document de prévention** :

- Pour l'établissement de ce document, l'employeur doit procéder à une évaluation du risque professionnel vis à vis des salariés entre eux et des salariés avec le public
- Cette évaluation doit tenir compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit (la transmission du virus s'effectuant par un contact étroit avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée)
- Elle peut être réalisée avec l'aide de la médecine du travail et doit être régulièrement mise à jour

Nous vous recommandons de mettre en place **ce document** dans le respect des recommandations sanitaires diffusées par le Gouvernement et relayées par la médecine du travail en distinguant **trois volets** <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

- ☑ Mesures génériques telles que l'affichage des mesures d'hygiène habituelles et la limitation des déplacements dans les zones à risques,
- ☑ Mesures à adopter en cas de risque sérieux de contamination d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise telles que l'aménagement de poste de travail (télétravail ou éloignement du lieu de travail),
- ☑ Mesures à adopter en cas de présence d'un ou de plusieurs salarié(s) contaminé(s) telles qu'une mesure d'éloignement ainsi que des mesures d'hygiènes spécifiques.

Associer le Comité Social et Economique

Il est par principe nécessaire de consulter le CSE en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L 2312 8 du code du travail).

Ainsi, nous vous recommandons :

- ☑ d'informer le CSE des mesures contenues dans ce plan,
- ☑ de consulter le CSE si les mesures du volet 2 ou 3 du plan impactent de manière significative l'organisation d'un service ou de l'entreprise.

Si l'urgence l'exige, des mesures conservatoires peuvent être prises par l'employeur sans attendre la restitution de l'avis du CSE

Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) et le plan de prévention avec les gestes barrières et les règles de distanciation à défaut de mise en place unilatérale du télétravail lorsqu'il est incompatible avec l'activité du salarié.

L'évaluation des risques liés au coronavirus entraîne de facto la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (article R 4121 2 du Code du travail).

➔ Cela a d'ailleurs été confirmé dans le document questions/réponses du gouvernement du 9 mars 2020.

Diffusion de l'information aux salariés

Le document de prévention doit faire en lui-même l'objet d'**une large diffusion auprès de l'ensemble des collaborateurs par le biais de l'affichage, l'envoi par mail avec avis de réception et de lecture ou la remise en main propre contre décharge**

L'exécution du document de prévention amènera l'employeur à afficher au sein de ses locaux un certain nombre de consignes sanitaires (premier volet du document de prévention notamment) et rappeler régulièrement ces règles et leurs évolutions

L'employeur devra également informer le personnel des mesures de prévention à mettre en œuvre en cas de risque sérieux ou avéré de contamination (volets 2 et 3 du document de prévention)

LES MESURES D'ADAPTATION DE L'ACTIVITÉ ET DE SOUTIEN AUX ENTREPRISES

Télétravail impératif lorsqu'il est compatible avec l'activité des salariés

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui est à la fois un moyen de prévention contre la propagation du virus et une mesure de maintien de l'activité en cas de confinement de salarié à risque sérieux ou contaminé.

Nous vous rappelons que les cadres et les modalités de recours au télétravail peuvent être mis en place de différentes manières (accord collectif d'entreprise, charte, contrat de travail ou simple email en cas de télétravail occasionnel).

En tout état de cause, à la suite des mesures annoncées par le Premier ministre le 14 mars, et afin de lutter contre l'accélération de la propagation de la pandémie du coronavirus, le télétravail s'impose lorsqu'il est compatible avec l'activité du salarié sans formalisme particulier (article L.1222-11 Code du travail).

Il est important de rappeler que le télétravail est incompatible avec la suspension du contrat de travail pour arrêt maladie.

Cet article autorise ainsi l'employeur, lorsque de semblables situations se produisent, à déroger au principe du volontariat et **à recourir au télétravail** considéré dès lors comme un aménagement de poste **sans que l'accord du salarié soit requis.**

La mise en œuvre du télétravail dans un tel cas ne suppose pas l'accomplissement de formalités particulières.

→ Pour autant, dès lors que le télétravail a pour conséquence de modifier de manière importante l'organisation du travail, le CSE doit être consulté.

🔄 Prolongation de confinement et de télétravail en continu : quelles mesures de prévention à rappeler aux télétravailleurs afin de garantir leur sécurité et protéger leur santé ?

Dans la mesure du possible et en complément des mesures de prévention spécifiques à la situation d'épidémie, rappeler aux télétravailleurs certains éléments afin de garantir leur sécurité et de protéger leur santé physique et mentale :

- les principes de sécurité de base du branchement électrique des équipements informatiques ;
- les bonnes pratiques ergonomiques concernant l'aménagement physique de leur poste de travail (postures de travail, positionnement des écrans, etc.) afin d'éviter l'apparition de troubles musculosquelettiques ;
- les bonnes pratiques du travail sur écran (pauses, alternances de tâches, etc.) ;
- les bonnes pratiques de déconnexion afin de préserver les temps de repos et de concilier au mieux la vie personnelle et la vie professionnelle (risque de débordement du temps de connexion, aménagement le cas échéant des dispositifs de reporting, etc.) ;
- les modalités de prise de contact non habituelles mises en place par l'entreprise pour favoriser le travail en équipes ;

- le lien avec le collectif de travail (collègues, managers de proximité, instances représentatives du personnel, etc.) afin d'éviter l'isolement et la démotivation (rituels de prise de contact quotidien, web conférence, compte rendus réciproques réguliers des activités des uns et des autres ...)
- les possibilités techniques pour solliciter les interlocuteurs susceptibles de leur apporter de l'aide en cas de difficulté liées à l'utilisation des outils numériques (applications spécifiques, ouverture d'accès informatique spécifiques...)
- rappeler à chacun les consignes du Gouvernement face à l'apparition de ces symptômes

Activité partielle : voir COVI-D19 -Fiche Technique Activité Partielle

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur www.activitepartielle.emploi.gouv.fr/

Les services du ministère du travail sont particulièrement mobilisés pour rendre ce dispositif le plus simple et le plus rapide possible.

Malgré leur mobilisation, compte tenu de l'afflux prévisible de demandes, il est possible que ces délais s'allongent de quelques jours. **Quoiqu'il en soit, les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard.**

Le dispositif d'activité partielle permet de compenser la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées (article L 5122 2 du Code du travail)

- **Le coronavirus peut ouvrir droit à l'activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R5122 1 du code du travail) lorsque l'entreprise est fermée temporairement en tout ou partie ou lorsque le temps de travail des salariés est diminué en deçà de la durée légale de travail.

La circonstance qu'une entreprise ne puisse maintenir son activité à cause de conditions particulières telles **qu'une épidémie /pandémie est considérée comme exceptionnelle.**

- **La forme de l'activité partielle**

Deux formes différentes peuvent exister en cas de baisse d'activité :

- une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement
- une fermeture temporaire de tout ou partie (unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet) de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables

- **Formalités**

L'employeur doit :

- préalablement consulter le CSE ;
- adresser au préfet du département de l'implantation de l'établissement concerné une demande préalable dématérialisée d'autorisation d'activité partielle

Pour accéder au site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

- **Indemnités du salarié en activité partielle**

En réponse à la crise actuelle, l'indemnité horaire est **déplafonnée : 100 % du chômage partiel remboursé par l'Etat, y compris au-delà du salaire minimum (Cf. décret)**

→ Pour toute demande d'assistance Activité partielle, contacter

- le n° Indigo : 0820 722 111 (0,12 € / min) ;
- ou envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr

FNB - Mesures applicables dans les entreprises pour faire face au coronavirus- publication 27/03/2020

Les informations et recommandations transmises ne revêtent pas un caractère systématique, ne constituent pas une consultation juridique et ne présagent pas de la position des tribunaux en cas de contentieux.

Droit de retrait

Le droit de retrait, visant une situation particulière de travail et non une situation générale, permet aux salariés de se retirer en cas de situation de danger grave et imminent menaçant sa vie ou sa santé, ceci appelant la prise de décisions urgentes par la Société.

Dans le cas d'un exercice justifié, la rémunération du ou des salariés est maintenue et aucune sanction ne peut être notifiée.

Les pouvoirs publics ont précisé que, dès lors qu'un employeur suit les recommandations sanitaires du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, un salarié ne peut pas a priori invoquer le droit de retrait au motif qu'un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée, en l'état des connaissances épidémiologiques à ce jour qui sont donc susceptibles d'évoluer depuis les questions/réponses du 28 février (Covic-19, 28 février 2020, Q/R8).

En pratique, les réactions à un éventuel droit de retrait sont à déterminer au cas par cas.

*En toute hypothèse, l'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son travail et doit mener une **enquête avec le CSE**.*

Voir Focus juridique intitulé « *Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?* »

publié sur le site internet de l'INRS à l'adresse suivante :

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-retrait.html>

Arrêt de travail

Les arrêts de travail propres au coronavirus sont uniquement délivrés par le médecin de l'ARS décret du 31 janvier 2020 n°2020-73.

Les médecins traitants et les médecins du travail ne sont pas habilités pour délivrer ce type d'arrêt de travail.

Ainsi, les salariés visés par une mesure d'éloignement du lieu de travail par l'employeur du fait de l'application du document de prévention ou sur recommandation des services sanitaires ne se verront pas prescrire automatiquement un arrêt de travail.

Seuls les salariés présentant un risque sérieux de contamination et les salariés contaminés ainsi que les parents d'enfants soumis à une mesure d'éloignement ou de fermeture d'école et crèche peuvent se voir délivrer un tel arrêt.

→ Dans ce cas de figure, le mécanisme d'indemnisation via les indemnités journalières de sécurité sociale s'appliquera normalement et sans délai de carence.

Les salariés, qui seraient éloignés de leur lieu de travail par l'employeur, sur recommandation ou non des services sanitaires, et qui ne bénéficient pas de cet arrêt, devront continuer à percevoir leur rémunération, qu'ils puissent télé-travailler ou non.

Les difficultés relatives à la garde d'enfants

- **Enfants placés en procédure d'isolement**

Les enfants revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais à des mesures de réduction d'activités sociales.

Si l'enfant d'un salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement parce qu'il est identifié comme cas contact à haut risque, le salarié doit informer son employeur qu'il doit garder son enfant à la maison afin d'envisager un télétravail.

Les parents d'enfants placés en isolement peuvent en dernier recours demander au médecin de l'ARS un arrêt maladie dérogatoire.

- **Enfants de moins de 16 ans dont l'école est fermée**

A compter de lundi 16 mars 2020, les établissements scolaires (de la crèche jusqu'aux établissements d'enseignement supérieur) sont fermés jusqu'à nouvel ordre.

Dans ce cadre, les salariés impactés (ayant des enfants de moins de 16 ans) doivent prévenir leur employeur dès que possible.

- Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié peut être placé en arrêt maladie en remplissant une déclaration en ligne sur le site Internet www.ameli.fr ou sur le site www.declareameli.fr
Un seul parent peut bénéficier de cet arrêt. L'employeur doit être informé de la réouverture de l'école.

Congés payés, jours de repos ou jours de réduction du temps de travail

- **Le confinement n'est pas un obstacle à la prise de congés payés d'ores et déjà posés et acceptés par l'employeur.**

Aussi les salariés ne peuvent contraindre l'employeur à reporter les congés qu'ils ont précédemment posés et qui ont été acceptés en invoquant le confinement et l'impossibilité de profiter de loisirs extérieurs.

- **Congés payés déplacés ou imposés par l'employeur**
 - Rien n'interdit à l'employeur de proposer à ses salariés de prendre des congés payés pendant cette période de confinement : ceux-ci sont libres d'accepter ou de refuser
 - 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 2 du Code du travail.

Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut pas les imposer.

Concernant les jours de repos et jours de réduction du temps de travail, cette question dépend des dispositions de l'accord collectif.

- **Report de ses congés par le salarié** (hors cas d'arrêt maladie antérieur au départ en congés)

En principe, il n'existe pas, même en cas de circonstance exceptionnelle, de droit au report des congés par le salarié.

Dès lors, il s'agira d'une décision prise « en bonne intelligence » avec les salariés sous réserve du respect d'égalité de traitement sur ce point. En cas d'acceptation du report par l'employeur, les modalités de report devront être précisées en tenant compte de la fin de période de prise des congés payés 31 mai prochain.

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 autorise le gouvernement à prendre par ordonnance de nouvelles mesures

C'est ainsi que l'article 11, I, 1° b) de loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, confère la faculté (sous réserve de la publication de l'ordonnance afférente) :

- Par un **accord d'entreprise ou de branche** d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés,
- à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de RTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis dans le code du travail

Pour plus d'informations :

- Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041746313
- Questions-réponses pour les entreprises et les salariés, publié par le ministère chargé du travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>
- Coronavirus (Covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles
<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>
- Les mesures d'aides aux entreprises : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>