

HOCHÉ
A V O C A T S

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

13.03.2020



**COMMENT LES EMPLOYEURS
DOIVENT-ILS RÉAGIR FACE AU
CORONAVIRUS ?**

Les mesures applicables dans les entreprises pour faire face au coronavirus

Le 28 février dernier, face à la menace épidémique du coronavirus le Ministère du Travail publiait un document intitulé « Questions/réponses pour les entreprises et les salariés ».

Au regard de l'évolution rapide de la situation en France qui pourrait très prochainement passer en stade 3 de gestion de l'épidémie (stade 2 depuis le 29 février), le Ministère a actualisé ses recommandations aux employeurs le 9 mars dernier :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf

Ces recommandations gouvernementales nous incitent à préconiser à nos clients la mise en place d'un véritable document de prévention relatif au coronavirus **(1)** et à apporter une information détaillée sur les alternatives et mesures d'adaptation auxquelles peuvent recourir les entreprises **(2)**.

Enfin, nous traitons des conséquences sur le terrain de l'exécution du contrat de travail de cette pandémie 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 **(3)**.



1. LES ACTIONS DE PRÉVENTION EN PRATIQUE

❑ Élaboration d'un document de prévention propre au risque coronavirus

▪ Mise en place et mise à jour d'un document de prévention

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 donc une implication des représentants du personnel et une diffusion de l'information auprès des salariés (cf. slide 4).

▪ 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 également 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>) :

1. **Mesures génériques** telles que l'affichage des mesures d'hygiène habituelles et la limitation des déplacements dans les zones à risques,
2. **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),
3. **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.

Nous pouvons vous accompagner dans la mise en place d'un document de prévention adapté à la spécificité de votre activité et aux recommandations sanitaires les plus récentes.

❑ Associer le Comité social et économique (CSE)

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, dans le cadre de l'établissement du document de prévention, 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 du document unique d'évaluation des risques (DUER) et le plan de prévention

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 9 mars 2020) et la mise à jour du plan de prévention destiné aux tiers intervenants sur le lieu de l'entreprise (*article R. 4513-4 du Code du travail*), et ce après consultation du CSE.



❑ 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).

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

❑ Télétravail

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). Dans ce contexte, nous vous recommandons d'appliquer les modalités de recours au télétravail déjà mises en place au sein de l'entreprise si elles existent. En tout état de cause, dans le contexte d'une épidémie / pandémie, le télétravail peut être imposé aux salariés (*article L. 1222-11 du Code du travail*), sans formalisme particulier. Le télétravail est vivement recommandé par le Gouvernement (*cf. Discours du Président de la République du 12 mars au soir*).

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

❑ Activité partielle

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 R. 5122-1 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. Comme précisé par la ministre du Travail Muriel Pénicaud a annoncé le 9 mars 2020 dans un point-presse, 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.

▪ Salariés éligibles

Par principe, tous les salariés, hormis les VRP multiscartes et les expatriés, sont éligibles y compris les salariés à temps partiel et les salariés à domicile. En revanche, les salariés soumis à un forfait en jours ou en heures ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils y ont droit en revanche dès la première demi-journée de fermeture de l'établissement. Le travailleur intermittent est éligible sous réserve que le contrat définisse les périodes d'emploi et la répartition du travail à l'intérieur de ces périodes, les allocations n'étant versées qu'au regard de ces dispositions.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite de 1 000 heures par an s'appréciant par année civile et par salarié (hors exceptions).



▪ 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 : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. La ministre du travail a fixé comme objectif de maintenir un temps de réponse de 48 heures aux demandes d'activité partielle des entreprises (la loi impose une réponse dans un délai de 15 jours), comme c'est le cas actuellement,
- ✓ Informer le CSE de la réponse du préfet.

Nous pouvons vous accompagner dans le cadre d'une telle demande

▪ Indemnisation du salarié en activité partielle

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute. L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic (<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>) à hauteur de :

- 7,74 euros par heure de travail pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
- 7,23 euros par heure de travail pour les entreprises de plus de 250 salariés ; la ministre du travail a annoncé que ce montant devrait passer à 8,04 euros pour être aligné avec le montant du smic horaire pour les entreprises de plus de 250 salariés.

❑ Les soutiens financiers apportés par l'URSSAF ET l'administration fiscale

Le Gouvernement a fait savoir que l'URSSAF et l'administration fiscale notamment allaient tenir compte des conséquences économiques du coronavirus et a annoncé une série de mesures (<https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.PDF>) :

- Des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales,
- Des reports de paiement des cotisations et impôts pour le mois de mars 2020 sur simple demande et sans justification (*cf. Discours du Président de la République du 12 mars au soir*),
- Dans les situations les plus difficiles, des remises d'impôts directs pouvant être décidées dans le cadre d'un examen individualisé des demandes,
- Un soutien de l'Etat et de la Banque de France (médiation du crédit) pour négocier avec sa banque un rééchelonnement des crédits bancaires,
- La mobilisation de Bpifrance pour garantir des lignes de trésorerie bancaires dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie,
- Le maintien de l'emploi dans les entreprises par le dispositif de chômage partiel simplifié et renforcé,
- L'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs par le Médiateur des entreprises,
- La reconnaissance par l'Etat du Coronavirus comme un cas de force majeure pour ses marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat, les pénalités de retards ne seront pas appliquées.



3. CORONAVIRUS ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sur ce point, il peut être envisagé la rédaction de notes de service, pour lesquelles nous pouvons vous assister, reprenant les principes essentiels concernant les conséquences de cette pandémie sur l'exécution du contrat de travail.

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.

Dans le cadre de la pandémie, si la Société a mis en place les mesures de prévention nécessaires (point qui peut être soumis à l'appréciation des tribunaux), en principe, le droit de retrait d'un ou plusieurs salariés ne serait a priori pas justifié, ce que la DGT avait confirmé concernant la pandémie grippale (*Circ. DGT 2009/16, 3 juill. 2009*).

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 télétravailler 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 (cf. *Discours du Président de la République du 12 mars au soir*), 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, l'employeur procédant à la télédéclaration des salariés concernés sur le site <https://www.declare.ameli.fr>, à qui un arrêt de travail doit être délivré. Un seul parent peut bénéficier de cet arrêt. L'employeur doit être informé de la réouverture de l'école.

Un mécanisme exceptionnel d'indemnisation des parents contraints de garder leurs enfants par l'Etat a été annoncé par le Président de la République dans son discours du 12 mars 2020, la mise en œuvre devrait être annoncée dans les jours qui viennent. Ceci permettra de déterminer si cela complète le dispositif actuel susvisé.



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

▪ Congés payés déplacés ou imposés par l'employeur

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 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 de 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).

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé

Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

cassereau@hocheavocats.com

VINCENT MARTY

Avocat

Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

marty@hocheavocats.com

MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat

Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

schlupp@hocheavocats.com

CÉCILE PAYS

Avocat

Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00

pays@hocheavocats.com

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.



HOCHÉ
A V O C A T S

106, RUE LA BOÉTIE
75008 PARIS
FRANCE

Tél. : +33(6)1 53 93 22 00
Fax. : +33(6)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com