

CORONAVIRUS ET DROIT DU TRAVAIL
CE QU'IL FAUT SAVOIR

Thématiques de vigilance		Textes en vigueur	Droits des salariés par application de ces textes et / ou obligations corrélatives de l'employeur	Conseils et bonnes pratiques
Santé et sécurité	Obligation de sécurité de moyen renforcée	Art. L.4121-1 du Code du travail	L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs.	<p>L'employeur doit prendre des mesures contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. L'employeur doit informer et former les salariés aux mesures de prévention des risques et adapter les postes de travail en fonction des circonstances.</p> <p>Il doit en particulier relayer régulièrement les informations fournies par le gouvernement, notamment sur : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus</p> <p>Il est recommandé de modifier les habitudes de travail (arrêt des serrages de main et bises, lavage de mains régulier, etc.) et de modifier l'organisation du travail le cas échéant (éviter au maximum les contacts, les visites, remplacer les réunions par des conférences téléphoniques ou visio-conférences).</p> <p>Il est recommandé d'éviter tout déplacement professionnel non indispensable, notamment à l'étranger.</p> <p>S'agissant des salariés désirant prendre des vacances dans une zone à risques, l'employeur ne peut que leur déconseiller, mais pas leur interdire. En revanche, ils devront être isolés à leur retour.</p>
	Droit d'alerte	Art. L.4131-2 et suivants du Code du travail	Lorsqu'un membre du CSE (Comité Social et Économique) constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur ayant exercé son droit de retrait, l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis sur un registre spécial.	L'employeur est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le représentant du personnel l'ayant avisé du danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Il ne peut pas lui refuser le droit de se rendre sur les lieux et doit lui en donner les moyens (par exemple en lui remboursant ses frais de déplacement).

Thématiques de vigilance		Textes en vigueur	Droits des salariés par application de ces textes et/ou obligations corrélatives de l'employeur	Conseils et bonnes pratiques
	Droit de retrait	Art. L.4131-1 et suivants du Code du travail	Le travailleur doit signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il est en droit de se retirer d'une telle situation de travail sans avoir à demander l'accord de l'employeur.	Une protection est assurée au travailleur ayant exercé son droit de retrait : l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité tant que le danger grave et imminent persiste. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut être prise à son encontre. L'intégralité du salaire lui est donc due, quelle que soit la durée du retrait, si les conditions d'exercice du droit sont réunies. Tel n'est pas le cas, par exemple, s'il est juste demandé au salarié de venir travailler dans les locaux, alors qu'aucun autre salarié n'a été testé positif au Covid-19.
	Salariés en mission à l'étranger dans des zones à risque	Art. L. 4121-1 du Code du travail	Il est conseillé aux salariés résidant dans une zone de circulation active du virus de réduire ses activités sociales, de limiter ses déplacements et d'en informer son employeur.	Le ministère des affaires étrangères déconseille désormais les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors UE. Il est conseillé aux employeurs de maintenir les déplacements non indispensables à l'étranger.
	Salarié revenu de mission à l'étrange dans une zone d'exposition à risque	Art. L. 4121-1 du Code du travail	Obligation d'isoler le salarié (quarantaine à son domicile).	L'employeur doit veiller à éviter par tout moyen la propagation de l'épidémie dans la société. Il en est de même pour les salariés revenant de congés dans une zone à risques.
	Salarié affecté à un poste de travail le mettant en contact avec le public	Art. L.4121-1 et 4122-1 du Code du travail	Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il convient d'installer une barrière de courtoisie d'un mètre, de nettoyer les surfaces avec un produit approprié, de rappeler aux salariés qu'ils doivent se laver les mains.	Il peut être opportun de rappeler les consignes (barrière de courtoisie, nettoyage des surface et lavage de main) par un affichage spécifique et de fournir les équipements nécessaires à ces consignes (lingettes antiseptiques et gel hydro alcoolique).
Télétravail	A l'initiative de l'employeur	Art. L.1222-11 du Code du travail	En cas de circonstances exceptionnelles (notamment de menace d'épidémie), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.	Si le télétravail ne peut, en principe, être imposé à un salarié, le risque d'épidémie peut constituer une exception à ce principe. Le télétravail pourra alors être imposé (si tant est que le poste soit compatible avec le télétravail).
	A l'initiative du salarié	Art. L.1222-9 du Code du travail	Le travailleur peut être amené à solliciter du télétravail notamment en raison de la fermeture de l'établissement scolaire de son enfant.	Dans cette hypothèse, le refus éventuel de l'employeur doit être motivé. A noter que l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre des jours de congés. Pour les jours RTT, il convient de se référer à l'accord collectif les instituant.

Thématiques de vigilance		Textes en vigueur	Droits des salariés par application de ces textes et/ou obligations corrélatives de l'employeur	Conseils et bonnes pratiques
Indemnisation pendant les arrêts de travail	Salarié placé en quarantaine	Décrets des 31 janvier 2020, 4 mars 2020 et 9 mars 2020	<p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail (délivré par un médecin de l'ARS – Agence Régionale de Santé ou la CPAM, selon les cas) sans jour de carence et d'une prise en charge au titre des IJSS, et sous certaines conditions, d'un maintien de salaire de la part de l'employeur ou d'un régime de prévoyance.</p> <p>Il peut en aller de même pour les parents devant garder leur enfant à domicile en raison de la fermeture de leur établissement scolaire.</p>	<p>Durée maximale d'indemnisation = 20 jours</p> <p>Pour les parents contraints à l'isolement, l'employeur déclare les arrêts de leurs salariés sur le site Ameli : https://declare.ameli.fr/</p>
	Salarié malade	Art. L. 321-1 du Code de la sécurité sociale	Indemnisation classique par la sécurité sociale (IJSS) et complément de salaire versé par l'employeur ou un organisme de prévoyance, sous conditions.	La durée de l'indemnisation varie en fonction de la durée de la maladie et des conditions légales et conventionnelles.
Aides de l'État pour les employeurs	Recours à l'activité partielle pour l'employeur	Art. L.5121-1 et suivants du Code du travail	Les entreprises confrontées à une forte baisse de l'activité (en raison de difficultés d'approvisionnement, annulations de commandes, etc.) liées à des circonstances de caractère exceptionnel, peuvent faire une demande d'activité partielle (anciennement appelée chômage partiel). Les demandes sont traitées par l'administration dans un délai raccourci (48 heures contre 15 jours auparavant).	<p>En cas de chômage partiel, l'entreprise indemnise les salariés à hauteur de 70% de leur rémunération brute antérieure. L'entreprise reçoit alors une allocation forfaitaire (exceptionnellement revalorisée à hauteur du SMIC (8,04€) pour les entreprises de moins de 250 salariés). Par ailleurs, toutes les entreprises confrontées à des difficultés pourront demander le report des charges sociales par email. Cette démarche doit être faite avant le 15 mars 2020 (prochaine échéance de paiement des charges sociales et fiscales).</p> <p>Les demandes d'activité partielle doivent être faites ici : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</p>

Pour toute question :

Me Frédéric Calinaud
Calinaud David Avocats
01.83.75.33.00
frederic@calinaud-david.com