

Circulaire

Sociale - Technique

Réf : ST 19 rev 1
Date : 17 MARS 2020

Thèmes : Droit du Travail
Santé et sécurité au travail

Diffusion : Tous adhérents membres actifs,
Adhérents des France Chimie
Régionales

Questions-réponses coronavirus et entreprises

La présente circulaire a essentiellement été rédigée à partir des questions-réponses pour les entreprises et les salariés sur le coronavirus en ligne par le Ministère du travail depuis le 3 mars 2020 et régulièrement mis à jour depuis lors :

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

Ces questions-réponses étant par nature susceptible d'évoluer très fréquemment, nous vous invitons à vous référer à la version en ligne.

De nouvelles mesures devraient être annoncées à la suite des allocutions présidentielles.

Contenu

Préambule : les mesures annoncées pour aider les entreprises	2
1. Quelles sont les obligations pour l'employeur face à une épidémie ?	4
2. Quelles sont les conséquences en termes d'évaluation des risques ?	6
3. Comment l'employeur peut-il (ré)organiser le travail face au mode de fonctionnement dégradé de la société ?	7
4. Dans quelles conditions l'entreprise peut-elle recourir à l'activité partielle ?	10
5. Dans quelles circonstances un salarié peut-il valablement exercer son droit de retrait ?	17
6. Que pourraient invoquer les salariés dans ce contexte de coronavirus ?	20
7. Quelle attitude adopter vis-à-vis des conducteurs routiers d'une entreprise extérieure qui se présentent sur un site de chargement ou de déchargement ?	21
8. Que faire quand le salarié ne peut pas travailler du fait d'enfant(s) à garder ?	22
9. Comment gérer la situation d'un salarié placé en quarantaine par le médecin de l'ARS ?	25
10. L'employeur doit-il maintenir le salaire, en application des dispositions conventionnelles, du salarié placé en quarantaine ou qui doit garder ses enfants (eux-mêmes placés en quarantaine ou en cas de fermeture d'école) ?	27
11. Comment réagir quand un salarié ne peut pas venir au travail en raison de la suspension des transports en commun ?	29
12. Faut-il maintenir le salaire en cas de dispense d'activité à la demande de l'entreprise ?	29

13. Quelle est la conduite à tenir lorsqu'un salarié de l'entreprise est atteint par le coronavirus ou si un salarié présente un risque sérieux d'être contaminé ?.....	30
14. Quelles précautions adopter au regard des données personnelles des salariés, notamment de santé ?.....	30
15. Quels sont les canaux d'information officiels sur l'évolution du coronavirus ?.....	32

Préambule : les mesures annoncées pour aider les entreprises

Avant l'allocution présidentielle du 12 mars 2020, le gouvernement avait mis en ligne les coordonnées des personnes à contacter en cas de difficultés pour les entreprises, région par région, et annoncé plusieurs mesures d'aide, notamment :

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises#>

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.pdf>

- 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'État 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'État du Coronavirus comme un cas de force majeure pour ses marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'État, les pénalités de retards ne seront pas appliquées ;
- Des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts) :

Le réseau Urssaf a détaillé sur son site les éléments ci-après :

L'employeur avec une date d'échéance Urssaf au 15 du mois, peut reporter tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales dont l'échéance est au 15 mars 2020 : dans ce cas, ces cotisations pourront être reportées jusqu'à trois mois. Des informations seront communiquées ultérieurement sur la suite. Aucune pénalité ne sera appliquée ;

Il est détaillé la possibilité de moduler le paiement en fonction des besoins des entreprises : montant à 0, ou montant correspondant au paiement d'une partie des cotisations selon la situation de l'entreprise :

Premier cas – l'entreprise n'a pas encore déposé la DSN de Février 2020 ;

Second cas – l'entreprise a déjà déposé votre DSN de Février 2020 ;

Troisième cas – l'entreprise règle ses cotisations hors DSN.

Les entreprises avec une date d'échéance au 5 du mois, recevront ultérieurement des informations, en vue de l'échéance du 5 avril.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>

Il est également précisé que le report ou l'accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les entreprises sont invitées à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

Par ailleurs, le Medef a demandé des assouplissements en matière de temps de travail, telles que :

- Autoriser la possibilité de déroger aux durées maximales du travail sans autorisation préfectorale
- Autoriser le dépassement du plafond hebdomadaire, sous certaines conditions ;
- Exclure les heures supplémentaires réalisées pour cause d'épidémie du contingent des heures supplémentaires.

D'autres mesures devraient être adoptées à la suite des allocutions présidentielles des 12 et 16 mars 2020, notamment sur la prise en charge de l'activité partielle (voir notre point 4 sur le recours à l'activité partielle).

Sont développés ci-après les éléments résultant notamment du questions-réponses actualisé le 9 mars 2020.

1. Quelles sont les obligations pour l'employeur face à une épidémie ?

D'une manière générale, les employeurs sont tenus à une obligation de sécurité et de protection de la santé des travailleurs dans l'entreprise (C. trav. art. L. 4121-1). Ils doivent ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment dans la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, les employeurs sont tenus, au minimum, à une obligation de moyens (circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009¹).

Il convient de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation et la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les mesures de prévention et de protection prévues par le Code du travail et les recommandations nationales, notamment celles préconisées par le gouvernement sur le site Internet dédié au coronavirus (voir ci-après notre point 15 sur les canaux d'information officiels), le droit de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer (Q/R 29).

Sur le droit de retrait du salarié, lorsqu'il a un « motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé », voir ci-après notre point 5 sur le droit de retrait.

¹ [2009/16 du 3 juillet 2009](#)

A noter :

Au-delà des obligations à la charge de l'employeur, il faut rappeler que le salarié doit lui aussi veiller à prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (C. trav. art. L. 4122-1 et Q/R 11).

Focus sur les restrictions aux déplacements et le respect des règles de distanciation sociale

Compte-tenu des restrictions de déplacement mise en place, le Ministère de l'intérieur propose :

- une attestation de déplacement dérogatoire applicable dans des cas limitatifs et notamment « en cas déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés » ;
- un justificatif de déplacement professionnel.

www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel

Ces documents sont reproduits en annexe.

Il est également publié un questions-réponses sur les mesures de restrictions, dans lequel il est expressément indiqué qu'un salarié qui habite dans une commune et travaille dans une autre peut aller et revenir du travail, s'il n'est pas possible de travailler à distance, car c'est un déplacement justifié par une nécessité professionnelle :

<https://www.interieur.gouv.fr/content/download/121660/976860/file/FAQ-restrictions%20-VDEF.pdf>

Dans un communiqué de presse du Gouvernement du 16 mars 2020, il est précisé que :

- Les restaurants d'entreprise peuvent rester ouverts. Ils doivent être aménagés pour laisser un mètre de distance entre les personnes à table. L'étalement des horaires de repas est recommandé.
- Les règles de distanciation pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectées :
 - o Les « gestes barrière » et les règles de distanciation au travail sont impératifs ;
 - o Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour limiter au strict nécessaire les réunions. La plupart peuvent être organisées à distance, les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.
 - o Il convient également de limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.
 - o Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés
 - o L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

2. Quelles sont les conséquences en termes d'évaluation des risques ?

Il convient de mettre à jour **l'évaluation des risques** pour prendre en compte les nouvelles circonstances et, le cas échéant, adapter les mesures de prévention et de protection.

L'administration souligne que cette évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de « contact étroit » (Q/R 13).

L'employeur devra notamment s'attacher à « anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus Covid-19 », et plus généralement d'une épidémie de toute nature, et en particulier « les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste, télétravail) et ceux liés à l'exposition au virus » (Q/R 14).

A noter, comme le rappelle l'administration qu'à ce jour, selon les recommandations de l'INRS, aucune mesure spécifique n'est à prendre concernant la ventilation mécanique des bâtiments de travail (Q/R 15).

En fonction des résultats de cette évaluation des risques, une **mise à jour du document unique d'évaluation des risques** (DUER), conformément à l'article R. 4121-2 du Code du travail, est généralement nécessaire (Q/R 14).

La démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir le CSE et le service de santé au travail. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du DUER doivent être portées à la connaissance des salariés (Q/R 13 et 14).

De même, en cas d'intervention d'entreprises extérieures, les **plans de prévention** doivent tenir compte des nouvelles configurations, conformément à l'article R. 4513-4 du Code du travail (Q/R 14), voir ci-après notre point 7 pour le cas des chauffeurs routiers.

3. Comment l'employeur peut-il (ré)organiser le travail face au mode de fonctionnement dégradé de la société ?

Les questions-réponses du Ministère du travail rappelle les outils juridiques existants :

- **Le recours au télétravail (voir Q/R 1, 4, 5, 19, 20, 22, 24 et 25)**

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.

A l'inverse, lorsque c'est une demande du salarié, le refus de l'employeur doit être motivé, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail.

- Les assouplissements possibles en matière de durée et d'aménagement du temps de travail en cas de circonstances exceptionnelles (Q/R 28b)
 - o Mesures de suspension du repos hebdomadaire de 35h (dispositions prévues dans la CCNIC)²
 - o Dérogation au repos quotidien de 11h consécutives³
 - o Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10h (dispositions prévues dans la CCNIC)⁴
 - o Dérogation à la durée maximale quotidienne pour le travail de nuit (dispositions prévues dans la CCNIC)⁵
 - o Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h⁶
 - o Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives⁷.

L'administration détaille dans ses questions-réponses les cas dans lesquels l'employeur peut avoir recours à ces modalités d'organisation plus souples du travail. En effet, certains de ces dispositifs nécessitent une consultation préalable du CSE ainsi qu'une information voire une autorisation préalable de l'Inspection du Travail ou du Directeur de la DIRECCTE. De même, certains de ces dispositifs ne peuvent être mis en œuvre que dans des circonstances particulières.

Rappelons également que l'employeur peut imposer une certaine forme de polyvalence à travers un «changement des conditions de travail», qui sont de nouvelles conditions d'exécution de la prestation de travail (augmentation du volume horaire par des heures supplémentaires, augmentation des tâches à effectuer sans s'écarter des attributions contractuelles ...). Ces

² Se référer aux articles du Code du travail précisés à la Q/R 28a repris dans le focus CSE à la fin de notre point 5, et aux articles 13 et 14 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail dans les Industries chimiques du 11 octobre 1989

^{3, 6 et 7} Se référer aux articles du Code du travail précisés à la Q/R 28a, repris dans le focus CSE à la fin de notre point 5,

⁴ Se référer aux articles du Code du travail précisés à la Q/R 28a, repris dans le focus CSE à la fin de notre point 5, et à l'article 11 de l'accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail dans les Industries chimiques du 8 février 1999

⁵ Se référer aux articles du Code du travail précisés à la Q/R 28a repris dans le focus CSE à la fin de notre point 5, et à l'article 3 de l'accord relatif au travail de nuit dans les Industries chimiques du 16 septembre 2003 (*l'arrêté d'extension de l'accord du 16 septembre 2003 publié au J.O. du 11 août 2004 exclut la dérogation en cas d'activité caractérisée par de fortes variations de leurs volumes*)

changements relèvent de la décision unilatérale de l'employeur. Le refus du salarié, sauf s'il est protégé, peut être fautif.

En revanche, la modification des éléments essentiels du contrat (notamment la fonction occupée et la rémunération, sauf en cas d'activité partielle), requièrent l'accord du salarié.

A noter :

A défaut d'accord d'entreprise fixant un contingent annuel, le contingent d'heures supplémentaires est fixé dans la CCNIC (articles 2, 3 et 8 de l'accord du 8 février 1999) comme suit :

- Contingent individuel :
 - o 130 h, sauf dans le cas ci-après :
 - o 90 h en cas de modulation ou d'annualisation

 - Contingent collectif : dans les établissements de plus de 200 salariés, l'employeur dispose d'un nombre global d'heures supplémentaires au-delà de 39h qui ne peut excéder annuellement 70h multipliées par le nombre de salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.
-
- **Le FNE-Formation (Q/R 28a)**

Le questions-réponses (Q/R 28) rappelle qu'en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du dispositif du FNE-Formation en lieu et place de celui 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.

Quelles sont les 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.

Quelle est la 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.

- **Le prêt de main d'œuvre entre entreprises**

La circulaire précitée de 2009 rappelait également que le Code du travail autorise les opérations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif (C. trav. art. L. 8241-1 et suivants).

4. Dans quelles conditions l'entreprise peut-elle recourir à l'activité partielle ?

Outre les assouplissements décrits précédemment, le questions-réponses détaille le dispositif légal d'activité partielle qui peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel en application de l'article R. 5122-1 du Code du travail (Q/R 28a).

A noter :

Afin de limiter les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, qui entraîne une forte baisse d'activité pour les entreprises, le Gouvernement a souhaité redimensionner le dispositif d'activité partielle afin d'en faciliter l'accès et réduire les montants laissés à la charge des employeurs. Suite aux annonces gouvernementales, nous sommes en attente d'un **décret** qui viendra préciser les modifications apportées au dispositif d'activité partielle. Sont précisées en rouge ci-dessous les mesures annoncées par le Gouvernement.

Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure collective (elle ne peut pas concerner un seul salarié) et temporaire (à ce jour, la demande d'autorisation peut porter sur une période allant jusqu'à 6 mois, renouvelable sous conditions).

Le Gouvernement a précisé, dans son communiqué de presse en date du 16 mars, que les conséquences du Coronavirus sur l'activité des entreprises, au titre des circonstances exceptionnelles, sont dans la majorité des situations éligibles à l'activité partielle : « toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle. »

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 d'un régime spécifique :

- le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur, les modalités prévues par la CCNIC sont décrites ci-dessous.
- les employeurs sont remboursés mensuellement par l'Etat.

Le 13 mars, la Ministre du travail a précisé que les employeurs seraient remboursés à hauteur de l'indemnité horaire (légale) d'activité partielle (soit à hauteur de 70% de la rémunération brute du salarié servant d'assiette de l'indemnité de congés payés).

Il ne s'agit donc plus du montant forfaitaire versé en fonction de la taille de l'entreprise (à ce jour, 7,74 € par heure chômée pour les entreprises de 250 salariés au plus, 7,23 € par heure chômée 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. La Direccte dispose d'un délai de **15 jours calendaires** pour répondre. Son silence vaut acceptation.

Le gouvernement a annoncé que :

- les demandes liées au coronavirus sont traitées en priorité, si possible sous 48 heures,
- les entreprises disposent d'un délai de trente jours pour déposer leur demande, **avec effet rétroactif**.

Focus sur le dispositif conventionnel

La branche des Industries chimiques a un dispositif d'activité partielle qui a été reconduit le 16 décembre 2019 (voir la Circulaire Sociale **S2382** du 19 décembre 2019 et la Circulaire sociale **S2274** du 30 janvier 2014 explicitant le dispositif).

Ce dispositif de la CCNIC prévoit notamment :

Conditions d'éligibilité

Pour bénéficier des dispositions de l'accord, les salariés :

- Ne doivent pas avoir refusé un travail de remplacement ou une formation à rémunération équivalente ;
- Doivent dans toute la mesure du possible :
 - o Avoir épuisé les congés payés acquis lors de la période de référence précédente ;

- Avoir pris l'intégralité de leurs jours de repos compensateur ou de récupération acquis ;
- Avoir pris l'intégralité des journées de réduction de temps de travail acquises.

Des dispositions sont prévues pour les salariés à temps partiel. Les salariés en forfait jours ou en forfait heures sur l'année ne sont éligibles au dispositif qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

Indemnisation horaire

Chaque heure indemnisable au titre de l'activité partielle donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50 % de la rémunération brute, telle que définie par l'article 22.7 des clauses communes de la CCNIC, à laquelle s'ajoute 50 % du montant de l'allocation publique d'activité partielle. Cette indemnité horaire ne peut être inférieure au minimum applicable au niveau légal et/ou réglementaire.

Indemnisation mensuelle

Au titre d'un mois déterminé, le montant total constitué par la rémunération des heures effectivement travaillées, les allocations publiques, les indemnités versées, ne saurait être inférieur à 80 % de la rémunération mensuelle brute, telle que définie à l'article 22.7 des clauses communes de la CCNIC, correspondant à l'horaire normal de travail de l'intéressé.

Ce montant ne devra pas dépasser la rémunération mensuelle nette de l'intéressé calculée sur les deux dernières périodes normales de paie.

Formation

En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Activité partielle et maladie

En cas d'absence ouvrant droit à l'indemnisation maladie ou accident du travail au cours d'une période de placement en activité partielle, le salarié reçoit une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue pendant cette période.

Autrement dit, lorsque le salarié tombe malade antérieurement à la période d'activité partielle et que sa maladie continue pendant cette période, il sera indemnisé au titre de la maladie.

En revanche, s'il tombe malade pendant la période d'activité partielle, il sera indemnisé au titre de l'activité partielle. Le premier facteur, soit la première cause de suspension du contrat de travail, détermine le régime d'indemnisation.

Comité Social et Economique (CSE)

Avant toute mesure de placement en position d'activité partielle, le CSE est informé des motifs de cette mesure et consulté au sujet de son incidence sur la durée et / ou l'organisation du travail et la rémunération.

A noter : des modifications législatives et réglementaires sont attendues sur les conditions d'éligibilité et la consultation du CSE.

Le présent document sera mis à jour après la parution des textes annoncés pour préciser le dispositif légal et son articulation avec notre régime de branche.

Focus : le rôle du CSE dans ce contexte d'épidémie

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises, notamment dans les cas rappelés ci-après.

Le CSE a tout d'abord 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. trav. L. 2312-8).

C'est le cas pour (Q/R 28 et 30) :

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos, qu'il s'agisse de :
 - o la suspension du repos hebdomadaire de 35h, après information de l'inspection du travail (C. trav. L. 3132-4 et R. 3172-6) ;
 - o le dépassement de la durée maximale quotidienne de 10h en cas d'urgence, après information de l'inspecteur du travail (C. trav. L. 3121-18, D. 3121-4 à 7) ;
 - o dérogation maximale hebdomadaire maximale de 48h, après autorisation du Direccte (C. trav. L3121-21, R. 3121-8 à 10) ;
 - o Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives, après autorisation du Direccte (C. trav. L. 3121-22, R. 3121-8 à 11) ;
- le recours à l'activité partielle : dans ce cas le CSE doit être informé et consulté quel que soit l'effectif de l'entreprise (y compris en deçà de 50 salariés), en application de l'accord activité partielle de la branche des industries chimiques.

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 (Q/R 30).

Rappelons enfin que le CSE peut être réuni à la demande motivée de 2 de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (C. trav. art. L. 2315-27). Il dispose également d'un droit d'alerte (voir également notre point 6 Que pourraient invoquer les salariés dans ce contexte de coronavirus ?).

Le CSE est également associé :

- à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) (C. trav. art. L. 4121-1 et R. 4121-1 et suivants) ;
- aux plans de prévention lorsque sont impliquées des entreprises extérieures (C. trav, art. L. 4121-5 et R. 4514-1 à 10).

Le code du travail impose la consultation du CSE en cas de mise en place du télétravail dans lorsque cette dernière se fait par le biais d'une charte (C. trav. art. L. 1222-9). Par ailleurs, l'ANI du 19 juill. 2005, art. 11 prévoyait que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en étaient dotées étaient informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. Bien qu'elle ne soit pas prévue par l'article L. 1222-11 du Code du travail, qui permet d'imposer la mise en œuvre du télétravail en cas circonstances exceptionnelles telles une épidémie, la consultation du CSE semble nécessaire en cas de recours massif au télétravail.

Pour tous les cas où le CSE doit être consulté, le recours à la visioconférence est encouragé, s'il est nécessaire pour éviter les contacts physiques. Si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation (Q/R 30).

5. Dans quelles circonstances un salarié peut-il valablement exercer son droit de retrait ?

Le droit de retrait, prévu à l'article L. 4131-1 du Code du travail, permet au salarié de se soustraire d'une situation de travail, dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger « grave et imminent » pour sa vie et sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation.

L'administration en adopte une position restrictive (Q/R 29). Elle s'était déjà prononcée en ce sens 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.

L'appréciation de la notion de danger grave et imminent 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
- « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Très concrètement, en cas de difficulté d'appréciation, ce sera au Conseil de prud'hommes de vérifier si le maintien au poste de travail présentait effectivement un danger grave et imminent.

Conditions d'exercice du droit de retrait

Il est rappelé que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie (Q/R 29). L'administration rappelle qu'il s'agit d'un droit individuel. Pour autant, la jurisprudence admet que le droit de retrait soit exercé collectivement dès lors que :

- d'une part, chacun des salariés, individuellement, se croit effectivement menacé par un danger grave et imminent ;
- d'autre part, chaque salarié informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail dangereuse.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (C. trav. art. L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le

retrait ne peut pas valablement s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

A noter :

Le droit de retrait doit donc être apprécié au regard des spécificités de nos sites industriels.

Bien évidemment, la mise en place de solutions concertées entre l'employeur et les salariés est à privilégier quand elle est possible, pour justement éviter l'exercice du droit de retrait.

Hypothèse de déplacements (Q/R 9)

- un salarié serait fondé à exercer son droit de retrait pour la seule situation où, en violation des recommandations du gouvernement, son employeur lui demanderait de se déplacer et de séjourner dans une zone d'exposition à risque à l'étranger ou dans une zone de circulation active du virus sur le territoire national en l'absence d'impératif ;
- dans les autres situations, le respect par le salarié des mesures dites « barrières », disponibles et actualisées sur le site du gouvernement, et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations du gouvernement visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer.

Hypothèse d'un salarié en contact avec un collègue qui réside dans une zone de circulation active du virus, identifié comme une personne contact ou revient d'une de ces zones (Q/R 10)

Dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement, la seule circonstance qu'un collègue de travail réside dans une zone de circulation active du virus ou revienne d'une de ces zones ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation

souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Hypothèse de salariés en contact avec du public (Q/R 11)

- lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé du salarié et celle de son entourage.
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures barrières par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement, la seule circonstance d'être affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

En cas d'exercice non justifié du droit de retrait (Q/R 29)

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 (Q/R 29). L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du Conseil de prud'hommes qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

A noter :

Lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue du salaire, peu important qu'il reste à la disposition de l'employeur (Cass. Soc. 25 novembre 2008).

La retenue sur salaire ne peut pas excéder la période non travaillée. A défaut, cela s'analyserait en une sanction pécuniaire prohibée.

6. Que pourraient invoquer les salariés dans ce contexte de coronavirus ?

Outre les salariés qui invoquent leur droit de retrait, les employeurs peuvent s'attendre à :

- **L'exercice d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent par le CSE** (C. trav. art. L. 4132-2 à 4, D.4132-2 à 4).

Il est recommandé aux employeurs de se préparer au déclenchement d'une enquête, de prêter une attention particulière à la réponse qui sera apportée aux points soulevés, et, le cas, échéant, de tirer les conséquences de cette enquête, lorsque le risque est caractérisé.

Pour rappel, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant au CSE auraient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (C. trav. art. L.4131-4).

- **Des demandes de réparation au titre de la législation sur les risques professionnels**

Une maladie peut être reconnue d'origine professionnelle, même lorsqu'elle n'est pas désignée dans un tableau de maladies professionnelles, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %, après un avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (C. sec. soc. L. 461-1).

Sans préjuger des suites qui seront données par les tribunaux, le lien entre la pathologie et le travail pourrait être ici difficile à établir au regard de l'épidémie en cours sur le territoire national.

Si une déclaration de maladie professionnelle était faite par la victime ou ses ayants-droit, l'employeur pourrait, dans les conditions habituelles, émettre des réserves au cours de l'instruction, notamment sur le lien entre la contamination et l'activité professionnelle.

De la même manière, la reconnaissance d'un accident du travail (AT) relevant de la compétence des CPAM, si un salarié déclarait avoir contracté le coronavirus dans le cadre de son activité professionnelle, l'entreprise devrait procéder à une déclaration AT, à laquelle elle pourrait joindre des réserves, notamment sur le caractère professionnel de la contamination, dans les conditions habituelles.

7. Quelle attitude adopter vis-à-vis des conducteurs routiers d'une entreprise extérieure qui se présentent sur un site de chargement ou de déchargement ?

Comme rappelé au point 1 ci-dessus, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de ses salariés. En vue de contenir la propagation du virus au sein de son entreprise, il peut être amené à revoir, le temps de la pandémie, les conditions particulières de l'accueil de personnes extérieures sur les sites, en particulier des conducteurs routiers.

Les conducteurs routiers sont pour la plupart des salariés et il appartient à leur employeur de prendre les mesures pour assurer leur protection et de respecter les préconisations pour prévenir les risques de contamination. Cela inclut la transmission des consignes et prescriptions de santé/sécurité des clients, ici les entreprises d'accueil.

La communication entre le transporteur et l'entreprise d'accueil est essentielle.

Le protocole de sécurité relatif aux opérations de chargement et de déchargement (C. trav. art. R. 4515-4 et suivants) illustre cette réalité du partage d'informations entre le transporteur et l'entreprise d'accueil, conduisant à l'élaboration de consignes de sécurité sur le site s'imposant au conducteur routier.

C'est dans cette même logique qu'un échange doit avoir lieu pour partager les mesures et consignes adoptées de part et d'autre dans le contexte de la pandémie. Celles qui sont mises en œuvre dans les sites doivent être portées à la connaissance des transporteurs routiers venant y charger ou décharger des marchandises, à charge pour ces derniers de les transmettre à leurs éventuels sous-traitants. Dans les cas où les sites ne sont pas donneurs d'ordre aux transports (par exemple les sites de chargement en cas de vente départ usine), l'information est à adresser aux cocontractants afin qu'ils s'assurent de leur transmission aux transporteurs auxquels ils recourent.

Quelques points méritent d'être soulignés :

- En premier lieu, pour les conducteurs routiers qui ne sont pas amenés à entrer en contact avec les personnels présents sur le site (cas des installations de chargement automatique et absence de contact physique lors de l'entrée sur le site), il n'y a, a priori et sous réserve des résultats de l'évaluation des risques, pas lieu de définir des conditions particulières d'accès en raison de la pandémie liée au coronavirus.

- Les conducteurs routiers restent généralement peu de temps sur les sites et sont ainsi amenés à entrer en contact avec un nombre limité de salariés du site. Ceci doit être pris en compte dans l'évaluation du risque et l'adaptation des conditions d'accès sur les sites.
- En présence d'un conducteur dont l'état de santé apparent ou déclaré présente un doute sérieux de présence de symptômes d'une contamination par le coronavirus (toux, difficultés respiratoires, fièvre...), la prudence commande de ne pas l'admettre, sur le site.
- Il convient de refuser l'accès au site à un conducteur ne respectant pas les consignes mises en place et communiquées à son employeur.

S'agissant de la nature des mesures pouvant être adoptées vis-à-vis des conducteurs routiers pour limiter la propagation du virus, il convient de s'en tenir aux préconisations du gouvernement relatives aux mesures élémentaires d'hygiène, à savoir se laver régulièrement les mains (plus particulièrement après tout échange de documents de transport lors de l'arrivée et du départ du véhicule ou après tout usage d'une tablette tactile mise à disposition sur certains sites pour formaliser l'arrivée du conducteur et sa reconnaissance du protocole de sécurité), tousser et éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique, respecter une distance d'un mètre avec toute autre personne, éviter les poignées de mains (voir également notre point 15 sur les canaux officiels d'information).

Les mesures plus intrusives du type prise systématique de température ou questionnaire cherchant à identifier si le conducteur a voyagé dans une zone à risque au cours des 14 derniers jours (question devenant sans objet avec le passage au stade 3) ou s'il a été susceptible d'être au contact d'une personne contaminée relèvent de la compétence de l'employeur du conducteur et de la responsabilité personnelle de ce dernier.

Il apparaît difficile de les mettre en place sans information préalable du transporteur et, le cas échéant, mise à jour du protocole de sécurité. Enfin, le site qui déciderait d'appliquer de tels contrôles doit avoir conscience qu'en cas de réponse positive le seul choix qui s'offre à lui est de refuser l'accès au conducteur.

8. Que faire quand le salarié ne peut pas travailler du fait d'enfant(s) à garder ?

La situation des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail en raison de la fermeture d'école de leurs enfants de moins de 16 ans a évolué, avec un décret spécifique du 9 mars 2020⁶.

⁶ Décret 2020-227 du 9 mars 2020

Le questions-réponses précise (Q/R 25 et 5) :

- Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur. Le salarié peut demander à bénéficier de cette modalité de travail en application de l'article L. 1222-9 du Code du travail ;
Il est rappelé que l'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

- L'employeur peut décider unilatéralement de modifier les dates de congés déjà posés (sans respecter le délai de prévenance d'un mois minimum posé par le Code du travail, sauf « circonstances exceptionnelles », C. trav. L. 3141-16).

- Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé. Pour cela, l'employeur doit :
 - déclarer l'arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr>
 - demander au salarié d'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. **Un modèle est proposé dans le Q/R du gouvernement (reproduit en annexe).**
Le salarié doit informer l'employeur dès la réouverture de l'établissement.

- une fois la déclaration effectuée, après réception du courriel confirmant la déclaration, envoyer les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur doit en informer l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

A noter :

Il est précisé sur le site ameli.fr que :

- le dispositif concerne les **parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt**. Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés.
- L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. **Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.**

Dans un communiqué, le ministère du travail a par ailleurs précisé que le télétravail, lorsqu'il est possible, est la solution la plus adaptée. Dans le cas contraire, selon ce même communiqué, « l'employeur ne peut pas refuser cet arrêt ; il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie ». Si le poste est compatible avec du télétravail, et les équipements adéquats disponibles, il reviendra à l'employeur, selon des critères qu'il aura définis, d'apprécier si le télétravail est possible, notamment selon l'âge des enfants.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail>

Enfin, il est rappelé que cette déclaration ne supprime pas l'envoi du signalement arrêt de travail en DSN, auquel il convient de procéder. Elle permet simplement de « remplacer » pour la CNAM la procédure amont puisque dans ce cas aucun arrêt de travail de type CERFA n'existe :

<https://www.net-entreprises.fr/actualites/coronavirus-et-entreprises-quelle-procedure-sapplique-selon-les-cas-de-figure-2/>

9. Comment gérer la situation d'un salarié placé en quarantaine par le médecin de l'ARS ?

Les mesures de quarantaine se réduisent. Ainsi, il n'y a plus de quarantaine systématique pour les personnes qui reviennent de zone d'exposition à risque de l'étranger (Q/R 2). Il reste malgré tout utile de décrire le dispositif dérogatoire mis en place par un décret du 31 janvier 2020, commenté par une circulaire CNAM du 19 février 2020⁷. Le décret du 9 mars 2020 est venu compléter le dispositif⁸.

Les salariés placés en quarantaine peuvent bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale, sans que les conditions d'ouverture du droit habituelles soient respectées, y compris donc s'ils ne remplissent pas les conditions de durée minimale de cotisations ou d'activité habituellement requises.

Par ailleurs le délai de carence de 3 jours n'est pas applicable.

Ce dispositif dérogatoire est applicable depuis le 2 février 2020, jusqu'au 20 avril 2020.

C'est l'Autorité Régionale de Santé (ARS) qui est chargée d'identifier les assurés concernés. Le médecin de l'ARS leur délivre l'avis d'interruption de travail et se charge de le transmettre à la caisse d'assurance maladie et à l'employeur. Ce dernier doit envoyer sans délai l'attestation de salaire à l'organisme d'assurance maladie.

Dans quel cas le dispositif dérogatoire est-il applicable ?

La circulaire précise que le dispositif dérogatoire indemnisant les personnes en arrêt de travail dans le cadre d'une mesure d'isolement lié au coronavirus est applicable aux personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- assurés exerçant une activité professionnelle ;
- assurés en situation de chômage indemnisé ;
- assurés bénéficiant d'un maintien de droit au titre de l'article L.161-8 du Code de la sécurité sociale (conditions de résidence et de séjour toujours remplies) et relevant d'un régime d'assurance maladie français.

⁷ Décret [2020-73](http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/01/31/161-2020-0001) du 31 janvier 2020, JO 1^{er} février
<http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2020/CIR-9-2020.PDF>

⁸ Décret 2020-227 du 9 mars 2020

Pendant combien de temps le salarié isolé est-il indemnisé ?

L'indemnisation de l'arrêt de travail est effectuée sur une durée maximale de 20 jours, sans condition d'ouverture de droits et sans application de délai de carence par dérogation aux règles légales.

Qui peut être concerné ?

Ce dispositif dérogatoire s'applique à toute mesure de confinement ou d'isolement sur le territoire français.

Les personnes concernées sont les assurés :

- ayant fait l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ;
- ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'ils sont en contact de personnes sensibles dans le cadre de leur activité professionnelle (ex.: personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches).

La circulaire CNAM visée ci-dessus rappelle que pour toutes questions ou difficultés en lien avec ce dispositif, les assurés sont invités à contacter leur organisme local d'assurance maladie.

A noter :

Dans une information du 12 mars 2020, il a été précisé les modalités de la déclaration en DSN des arrêts de travail liés au coronavirus. Quel que soit le contexte, le signalement arrêt de travail est indispensable.

<https://www.net-entreprises.fr/actualites/coronavirus-et-entreprises-quelle-procedure-sapplique-selon-les-cas-de-figure-2/>

Focus sur le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail a un rôle de conseil auprès des employeurs, notamment en matière de veille épidémiologique (C. trav. R. 4623-1, 4°). Il peut être sollicité pour la mise en œuvre des recommandations issues des questions-réponses du gouvernement (Q/R 27).

Lorsqu'il est saisi par l'employeur d'une question relevant des missions de l'article L. 4622-3 du Code du travail [*éviter toute altération de la santé des travailleurs, du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail*], le médecin du travail fait connaître ses préconisations « par écrit » (C. trav. L. 4624-9).

Pour rappel, le médecin du travail ne peut pas prescrire d'arrêt de travail.

10. L'employeur doit-il maintenir le salaire, en application des dispositions conventionnelles, du salarié placé en quarantaine ou qui doit garder ses enfants (eux-mêmes placés en quarantaine ou en cas de fermeture d'école) ?

Pour limiter la diffusion du coronavirus, les autorités publiques ont imposé certaines mesures de quarantaine et décidé la fermeture temporaire de crèches et d'établissements scolaires. Ces mesures exceptionnelles s'accompagnent d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières de sécurité sociale pour les parents qui n'ont pas d'autre possibilité pour garder leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail (voir notre point 8 ci-dessus).

Le questions-réponses du ministère précise que l'indemnité complémentaire conventionnelle trouve alors à s'appliquer (Q/R 5 et 7). Le site ameli.fr mentionne que les salariés peuvent bénéficier, dans l'hypothèse d'une quarantaine ou de fermeture d'école, d'un « arrêt de travail ».

A ce jour, le dispositif dérogatoire est applicable jusqu'au **30 avril 2020**.

Si la position du gouvernement est claire, la situation n'est pourtant pas si évidente.

Que prévoit la CCNIC ?

Pour les entreprises adhérentes, le dispositif de la CCNIC est le suivant (article 23 Avenant I et article 7 Avenants II et III de la CCNIC) :

Ancienneté ⁹	Maintien de salaire en cas de maladie ou accident sans délai de carence ¹⁰	
	100%	50%
Après 1 an de présence effective	4 mois	4 mois
Après 3 ans d'ancienneté	5 mois	5 mois
Après 6 ans d'ancienneté	6 mois	6 mois

On peut toutefois s'interroger sur l'application des dispositions conventionnelles précitées, qui visent spécifiquement l'indemnisation de « la maladie » ou de « l'accident », aux avis d'Interruption de Travail (AIT) délivrés par le médecin de l'ARS pendant la période de quarantaine ou à la procédure mise en place via le portail ameli.fr.

Comment se positionner ?

A ce stade, selon notre analyse, et en l'absence de certitude sur le point précité, les dispositions de la convention collective relatives à l'indemnisation de la maladie des salariés n'ont pas vocation à s'appliquer.

Aussi, il convient à notre sens de maintenir le salaire en application des dispositions légales (C. trav. L. 1226-1 et D. 1226-1 du Code du travail et suivants), c'est-à-dire à hauteur de 90 % du salaire brut¹¹ après 1 an d'ancienneté, et sans délai de carence¹².

La garantie de rémunération de l'employeur s'entend déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), et des indemnités complémentaires de prévoyance, en ne retenant que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Les entreprises ont intérêt à vérifier, le cas échéant, les termes de leur contrat collectif de prévoyance dans la mesure où les clauses d'indemnisation du parent d'un enfant « malade », conditionnent souvent cette indemnisation à la « maladie de l'enfant ».

⁹ Appréciée au 1^{er} jour d'absence, Cass. soc. 7 juillet 1993

¹⁰ En l'absence de précision de la convention collective et d'un usage plus favorable, l'employeur ne doit retenir que le salaire net (Cass. soc. 19 décembre 2007)

¹¹ Le taux de 90% est applicable pendant 30 jours, soit plus que les 20 jours d'IJSS dérogatoires

¹² Le décret 2020-193 du 4 mars 2020 supprime le délai de carence de 7 jours, applicable au complément de salaire dû par l'employeur en cas de maladie en application de la loi de mensualisation

11. Comment réagir quand un salarié ne peut pas venir au travail en raison de la suspension des transports en commun ?

S'agissant d'une suspension des transports en commun par décision administrative, le questions-réponses (Q/R 28a) précise que les salariés ne pouvant pas se rendre sur leur lieu de travail du fait de l'arrêt des transports en commun peuvent être placés en activité partielle.

Quand cela est possible, le recours au télétravail est par ailleurs à privilégier (voir notre point 3 sur les possibilités de réorganiser le travail).

12. Faut-il maintenir le salaire en cas de dispense d'activité à la demande de l'entreprise?

Le questions-réponses précise que l'employeur, si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité ou si le poste ne peut pas être adapté en vue de limiter les contacts ou recourir au télétravail, peut demander au salarié de ne pas se présenter sur son lieu de travail et de rester à son domicile.

Dans ce cas, même si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, sa rémunération doit être maintenue et la période assimilée à du travail effectif (Q/R 22).

L'employeur peut proposer à un salarié présentant des symptômes pouvant légitimement être associés au coronavirus, une dispense d'activité rémunérée. Il faut toutefois rappeler qu'il ne peut l'imposer au salarié, la Cour de cassation ayant déjà rappelé que l'employeur a l'« obligation contractuelle de (...) fournir une prestation de travail suffisante » au salarié (Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-26.834).

Pour autant, à défaut soit d'accord entre l'employeur et le salarié permettant d'éloigner temporairement ce dernier de son lieu de travail, soit d'un arrêt de travail, il n'est pas à exclure que les autres salariés de l'entreprise exercent leur droit de retrait en raison du risque de contagion.

Dans ce cas, l'employeur peut solliciter en urgence les préconisations du médecin du travail sur la situation et l'aménagement des conditions de travail qui pourraient être envisagées (voir notre point 9 sur la période de quarantaine).

Par ailleurs, pendant la période de vigilance de 14 jours, il est précisé que (Q/R 21) :

- 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 pas 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 prévoir 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.

La prise de congés sans solde ou par anticipation devra en revanche faire l'objet d'un accord entre les parties.

13. Quelle est la conduite à tenir lorsqu'un salarié de l'entreprise est atteint par le coronavirus ou si un salarié présente un risque sérieux d'être contaminé ?

Salarié contaminé

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, il revient à l'employeur d'appeler le SAMU en composant le 15 (Q/R 26). Le questions-réponses détaille également les modalités pratiques d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre s'agissant du nettoyage des locaux (Q/R 17).

Salarié présentant un risque sérieux d'être contaminé (Q/R 19)

Le questions-réponses détaille les modalités spécifiques d'organisation du travail à mettre en place, qu'il s'agisse de télétravail le cas échéant, ou de mesures destinées à éviter les contacts rapprochés.

14. Quelles précautions adopter au regard des données personnelles des salariés, notamment de santé ?

La CNIL rappelle quelques principes dans le contexte de crise sanitaire liée au coronavirus, sur les conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées.

<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>

Ce qu'il ne faut pas faire

Si chacun doit mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation telles que la limitation des déplacements et réunions ou encore le respect de mesures d'hygiène, les employeurs ne peuvent pas prendre des mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière, tant par le RGPD que par les dispositions du Code de la santé publique.

Par exemple, les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé et ses proches.

Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre, par exemple :

- **des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ;**
- **ou encore, la collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés.**

Ce qu'il est possible de faire

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés conformément au Code du travail. Il doit, à ce titre, mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et enfin mettre en place une organisation et des moyens adaptés, comme décrit dans notre point 1 ci-dessus sur les obligations de l'employeur.

Dans ce contexte, l'employeur peut :

- sensibiliser et inviter ses employés à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;
- faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés ;
- favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail.

En cas de signalement, un employeur peut consigner :

- la date et l'identité de la personne suspectée d'avoir été exposée ;
- les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.).

Il pourra ainsi communiquer aux autorités sanitaires qui le demanderaient les éléments liés à la nature de l'exposition, nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée.

Les entreprises peuvent également être amenées à établir un « plan de continuité de l'activité » (PCA), qui a pour objectif de maintenir l'activité essentielle de l'organisation. Ce plan doit notamment prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des employés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service.

Chaque salarié doit pour sa part mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver la santé et la sécurité d'autrui et de lui-même : il doit informer son employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.

Enfin, des données de santé peuvent être collectées par les autorités sanitaires, qualifiées pour prendre les mesures adaptées à la situation. L'évaluation et la collecte des informations relatives aux symptômes du coronavirus et des informations sur les mouvements récents de certaines personnes relèvent de la responsabilité de ces autorités publiques.

Si la situation sanitaire exige de l'ensemble des acteurs qu'ils fassent preuve d'une vigilance particulière, la CNIL invite particuliers et professionnels à suivre les recommandations des autorités sanitaires et à effectuer uniquement les collectes de données sur la santé des individus qui auraient été sollicitées par les autorités compétentes.

15. Quels sont les canaux d'information officiels sur l'évolution du coronavirus ?

Outre le site officiel du gouvernement et les questions-réponses du Ministère du travail précités, les employeurs ont aussi la possibilité de consulter les questions-réponses du Ministère des solidarités et de la santé sur le coronavirus, ainsi que le site du Ministère des affaires étrangères :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>

<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/informations-pratiques/article/nouveau-coronavirus-covid-19-02-03-2020>

Egalement, sur le site internet de l'INRS, une information rappelle les recommandations en entreprise. Cette information, qui s'appuie en autres sur les recommandations des Ministères, de Santé Publique France et de la Haute Autorité de Santé publique, est régulièrement mise à jour : <http://www.inrs.fr/actualites/coronavirus-SARS-CoV-2-COVID-19.html>.

Utilisation de la plateforme téléphonique « Nouveau coronavirus »

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a activé depuis le 1er février la plateforme téléphonique d'information « Nouveau coronavirus ». Accessible au 0800 130 000 (appel gratuit depuis un poste fixe en France, 7 jours sur 7, de 9 h 00 à 19 h 00), elle permet d'obtenir des informations et des conseils sur le Covid-19.

EXTRAIT DU Q/R « COVID-19 VERSION DU 9 MARS 2020 »

Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné _____, atteste que mon enfant
_____, âgé de _____ ans est scolarisé au sein de l'établissement
_____ de la commune _____, fermé pour la
période du _____ au _____ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder
mon enfant à domicile.

Fait à _____, le _____

Signature

ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

En application de l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

.....

certifie que mon déplacement est lié au motif suivant (cocher la case) autorisé par l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

- déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés ;
- déplacements pour effectuer des achats de première nécessité dans des établissements autorisés (liste sur gouvernement.fr) ;
- déplacements pour motif de santé ;
- déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou la garde d'enfants ;
- déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Fait à, le...../...../2020 (signature)

JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application de l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e),, (fonction), certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (au sens du 1er du 2e alinéa de l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19) :

Nom :

.....

Prénom :

.....

Date de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieu d'exercice de l'activité professionnelle :

Trajet de déplacement :

Moyen de déplacement :

(Nom et cachet de l'employeur) Fait à, le...../...../2020

Le formulaire suivant peut également être utilisé.

ATTESTATION EMPLOYEUR

En application de l'article 1^{er} du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19

En tant qu'employeur, j'atteste que le poste de travail de :

Mme / M. : _____

Né(e) le : _____

Demeurant : _____

Est indispensable à la poursuite des activités de mon entreprise _____

située _____ .

et que ce poste de travail :

- ne peut pas être organisé sous forme de télétravail.**

Par conséquent, mon salarié doit effectuer des déplacements entre son domicile et le lieu d'exercice de son activité professionnelle.

- implique des trajets** liés à ses horaires de travail : _____ .

Préciser dans le cas d'un poste en horaires autres que les horaires de jour.

- nécessite des déplacements**, ne pouvant être reportés, sur les sites se situant dans la zone géographique suivante :

_____ .

Cette attestation est valable du _____ au _____

Fait à _____, le _____

Nom du responsable _____

Fonction _____

Signature