



Coronavirus

et droit du travail

Coronavirus et droit du travail

En cette période d'inquiétude face à un virus qui s'étend en France, faisons un tour d'horizon des questions que les salariés et les employeurs se posent.

Qu'est-ce que le droit de retrait ? (article L.41131 1 du Code du travail)

C'est d'abord une obligation d'alerte du salarié sur toute situation dans son travail pour laquelle il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

C'est en second lieu le droit du salarié dans une telle situation de se retirer c'est-à-dire de quitter son travail.

« Si j'ai un collègue dans le même bureau que moi qui tousse et semble malade, si je suis en contact avec le public, puis-je exercer mon droit de retrait ? »

Chaque situation doit être examinée **au cas par cas** chacun devant agir selon **sa responsabilité**.

Donc :

POSSIBLE : Si votre collègue présente tous les signes du virus suivant les informations communiquées par l'agence régionale de sécurité, le gouvernement, etc.

ET : si votre employeur **n'a pas pris les mesures nécessaires** pour lutter contre le virus (information sur les mesures à prendre, numéro d'urgence, si nécessaire masques distribués, liquide hydro-alcoolique mis à disposition, etc.).

Donc si vous avez des motifs raisonnables d'estimer que vous risquez un danger grave et imminent pour votre santé, pour reprendre la définition légale.

NON : si vous agissez par peur plus que par analyse rationnelle de la situation donc sans pouvoir justifier au jour de votre retrait d'un danger grave et imminent pour votre santé.

« Qu'est-ce que je risque si j'utilise mon droit de retrait ? »

RIEN si votre droit de retrait est justifié.

Votre employeur ne peut ni exiger que vous repreniez votre poste de travail tant que le danger grave et imminent est présent, ni vous priver de votre salaire qui est intégralement dû durant toute la période de retrait justifié, ni vous sanctionner de quelque manière que ce soit.

Et si votre droit de retrait n'est pas justifié :

Vous risquez des sanctions de votre employeur pouvant aller jusqu'à votre **licenciement** pour faute suivant l'importance des griefs qui vous sont reprochés.

« Quelle est ma rémunération durant un arrêt de travail causé par le Coronavirus ? »

Le gouvernement a confié par **Décret 2020-227 du 9-3-2020** : « *Coronavirus : nouvelles précisions sur le droit aux indemnités journalières de maladie* », la délivrance des arrêts de travail dérogatoires à la **caisse d'assurance maladie**, auparavant confiée à l'ARS, et étend le bénéfice de l'indemnisation dérogatoire aux **parents d'enfants** se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison du confinement de leurs enfants.

Le régime des arrêts de travail dérogatoires initialement **applicable** jusque fin mars 2020 est prolongé au 30 avril 2020.

« Quelles sont les obligations de mon employeur ? »

Mon employeur est tenu par une obligation légale de sécurité : **article L.41121-1** « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

Il doit se préparer au risque épidémique et peut prendre les mesures suivantes.

Mesures préparatoires :

Mesures générales

- Consultation préalable du Comité Social et Economique (CSE) et implication du médecin du travail afin de mener des actions en matière de santé, d'hygiène et de sécurité

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE doit ainsi être informé et consulté sur les mesures d'aménagement des conditions de travail (recours à l'activité partielle, dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos, etc.). Toutefois, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE ;

- Modification et mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) afin d'intégrer le risque épidémique et les actions menées pour limiter ce risque ;
- Acquisition de matériel d'hygiène (savon, gel hydro alcoolique, masques FFP2, blouses à usage unique, etc.) associée à une information du personnel sur leur utilisation (le gouvernement a d'ailleurs publié des affiches pouvant être diffusées et postées dans les locaux de l'entreprise : [gouvernement.fr/info-coronavirus](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)) ;
- Élaboration de consignes en matière de sécurité et d'hygiène liées au risque épidémique ;
- Formation du personnel concernant l'ensemble des mesures prises afin de garantir leur application ;
- Création d'un dispositif de communication entre les salariés et l'employeur pour échanger avec les salariés sur l'évolution de la situation et les mesures à prendre ;
- Information des salariés (par email ou autre) sur l'état d'avancement de l'épidémie à l'aide des informations fournies par le Gouvernement ;
- Possibilité de limiter l'emprunt des transports publics en finançant des modes privés de déplacements (taxis, chauffeurs privés, covoiturage, etc.) ;

- Dresser un carnet de route permettant le suivi des déplacements des salariés (séjours dans des zones à risques).

Aménagement des conditions de travail

• Mettre en place/mettre à jour le plan de continuité d'activité (PCA)

Ce document facultatif liste l'ensemble des mesures visant à assurer le maintien de l'activité essentielle de l'entreprise tout en préservant la santé et la sécurité des salariés (scénarios d'absentéisme, hiérarchisation des missions, modifications de l'exécution du travail, etc.) ;

- Adapter l'organisation du travail (nouveaux horaires collectifs, aménagement de postes, aménagement des lieux de travail, polyvalence pour remplacer les salariés absents) via un accord d'entreprise ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur après avis du CSE ;
- Aménager la durée du travail en cas de surcroît temporaire d'activité après information/autorisation de l'inspection du travail et avis du CSE (suspension du repos hebdomadaire et/ou quotidien, dépassement de la durée quotidienne du travail maximale et du travail de nuit, dérogation à la durée maximale de travail) ;
- Proposer le télétravail aux salariés dont les fonctions le permettent

Le télétravail peut être mis en place sans formalisme particulier. Il est cependant recommandé d'encadrer cette pratique via un accord collectif ou une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE ou simplement par un accord écrit entre le salarié et l'employeur (sous la forme d'un avenant au contrat de travail par exemple) ;

- Prise des jours de congés ou RTT en accord avec le salarié

À noter que, compte tenu des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut décider de reporter les congés déjà posés pour couvrir une future période de vigilance de 14 jours (**art. L.3141-16 du Code du travail**) ;

- Recours aux astreintes si un accord collectif le permet, ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après avis du CSE (information, délais de prévenances des salariés concernés, compensation financière ou sous forme de repos seront en outre à prévoir) ;
- Recours aux heures supplémentaires ;
- Prévoir la polyvalence des salariés :
 - Changement des conditions de travail par décision unilatérale de l'employeur (heures supplémentaires, changement de missions sans modifier les attributions du salarié), le refus du salarié, sauf s'il est protégé, constituant une faute pouvant justifier son licenciement. Le CSE doit être consulté au préalable si les aménagements sont importants ;
 - Modification du contrat de travail si les éléments essentiels du contrat sont changés (fonctions occupées, rémunération, passage du temps partiel au temps plein).

Mesures d'urgence (si un salarié est à risque ou infecté) :

L'employeur doit informer les salariés et mettre en place les mesures suivantes dans les 14 jours :

- Interdire tout voyage (zone à risques ou non) ;
- Interdire tout rendez-vous physique avec des clients ;
- Interdire toute réunion, rassemblement ou évènement collectif ;
- Imposer le télétravail aux salariés en cas de risque d'épidémie, aucun formalisme n'est imposé (**art. L.1222-11 du Code du travail**) ;
- Imposer aux salariés le port de masques en cas de risque avéré (à retranscrire dans le DUER) ;
- Proposer et organiser le rapatriement des salariés situés dans des zones impactées ;
- Restreindre ou interdire l'accès aux locaux aux salariés infectés si le télétravail n'est pas possible, leur rémunération sera maintenue ;
- Mise en quarantaine par le salarié lui-même (salarié à risque ou infecté) qui doit contacter le 15 ou un médecin de l'ARS (seul habilité à délivrer un arrêt de travail correspondant à la durée de l'isolement de 14 jours). Le Gouvernement déconseille fortement de se rendre aux urgences hospitalières et de consulter un médecin traitant sauf si le médecin consulte en télé-médecine.
- Poser des congés pour couvrir la période de 14 jours de quarantaine ;
- Modification possible de la durée du travail après consultation du CSE et l'information/autorisation de l'inspection du travail.

« **Puis-je m'opposer à la mesure de confinement imposée par mon employeur ?** »

Le salarié a lui aussi des obligations : **article L.4122-1 du Code du travail** : « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

Si la mesure de confinement est justifiée, le salarié qui refuse le télétravail par exemple ou son rapatriement autre exemple, **s'expose à des sanctions** pouvant aller jusqu'à son licenciement, l'employeur pouvant, par exemple en cas d'urgence et de refus du salarié d'accepter les mesures de confinement, engager immédiatement une procédure disciplinaire avec mise à pied.

« **Quels sont mes recours contre un employeur qui ne prend pas les mesures nécessaires pour préserver ma santé ?** »

Je peux engager sa responsabilité devant le conseil de prud'hommes pour non-respect de son obligation de sécurité et si je justifie d'une maladie professionnelle/accident du travail causé par l'absence de mesures prises et où de mesures suffisantes prises par mon employeur en présence du Coronavirus, demander une reconnaissance de sa faute inexcusable devant le pôle social du tribunal judiciaire.

« Quel est le rôle du comité social et économique et dans quels cas doit-il être informer/consulter ? »

Le CSE joue un rôle important dans les situations de crises.

a) Information et consultation du CSE

Le CSE a 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'est le cas pour :

1. les modifications importantes de l'organisation du travail ;
2. le recours à l'activité partielle ;
3. les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

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.

b) Réunions à la demande des représentants du personnel

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, la sécurité ou des conditions de travail.

c) Le droit d'alerte du CSE

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux **articles L.4132-2 et suivants du Code du travail**.