



Le rôle de l'employeur face au coronavirus : quels sont les droits des salariés ?

Fiche pratique publié le 28/02/2020, vu 931 fois, Auteur : [ACHACHE Maeva](#)

Qu'en est il des droits du salarié qui ne peut plus se rendre sur son lieu de travail ? perçoit-il toujours ses salaires ? quels sont les obligations de l'employeur ?

Quand le coronavirus devient une charge pour l'employeur : quels sont les droits des salariés ?

Nous sommes tous inquiets face au Coronavirus qui commence à s'installer en France.

Outre le risque sur le plan de la santé, le Coronavirus présente aussi un risque pour l'activité économique du pays qui peut être paralysée.

Selon l'état des connaissances scientifiques actuelles, le délai d'incubation du virus est de 14 jours.

Cela signifie, que dès lors qu'un risque de contamination est diagnostiqué par votre médecin, le salarié peut être amené à être placé en quarantaine afin d'éviter tout risque de propagation de cette maladie.

Qu'en est il alors des droits du salarié qui ne peut plus se rendre sur son lieu de travail ? perçoit-il toujours ses salaires ? quels sont les obligations de l'employeur ?

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a une obligation en matière de la protection de la santé et de la sécurité des salariés. En cas de risque de contamination de l'un de ses salariés, l'employeur doit prévenir la médecine du travail pour protéger le salarié comme la communauté de travail.

La médecine du travail prendra alors la décision de savoir si le salarié peut se rendre ou non sur son lieu de travail.

Si le salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile, l'employeur peut proposer d'effectuer du télétravail.

Mais cela n'est pas envisageable pour tous les salariés.

En effet, lorsque le télétravail est compatible avec l'activité du salarié, l'employeur doit alors lui fournir le matériel adéquat et qu'il s'assure que le salarié est formé à ce télétravail.

Quels sont les droits des salariés ?

En principe, pour bénéficier d'indemnités journalières, le salarié doit être placé en arrêt maladie, avec un délai de carence de trois jours avant de toucher ses indemnités journalières.

Toutefois, un décret paru au Journal officiel du 1er février 2020 établit une dérogation au cadre classique.

Il ouvre droit exceptionnellement à une indemnité journalière pour « les assurés sociaux exposés au coronavirus ».

Le décret prévoit également que l'Assurance maladie n'applique pas de délai de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour de l'arrêt, pour une durée maximale de 20 jours.

De plus, il a été décidé d'élargir cette mesure aux parents qui ne peuvent pas se rendre au travail car leur enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement.

Afin de limiter la propagation de l'épidémie, ces conditions dérogatoires sont mises en œuvre pendant 2 mois à compter du 2 février 2020.

Pendant la durée de l'isolement du salarié, le contrat de travail est suspendu comme lorsqu'il fait l'objet d'un arrêt de travail classique.

L'employeur ne peut pas lui demander de rattraper ces jours passés à l'isolement, ni même donné lieu à quelque sanction possible.

Voyage professionnel dans un pays à risque :

Certains contrats de travail précisent que le salarié doit effectuer des déplacements professionnels dans d'autres pays.

Qu'en est-il si le déplacement professionnel doit se faire dans un pays à risque tel que la Chine ou l'Italie ?

Conformément à l'article L.4131-1 du Code du travail, le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait lui permettant de se retirer de 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 ».

Face à une telle prérogative au bénéfice du salarié, l'employeur ne peut prendre aucune sanction, ni aucune retenue de salaire à l'encontre du salarié.

Pour toutes questions relatives à la procédure de divorce, vous pouvez contacter Me Maëva ACHACHE, Avocat au Barreau de Paris, au 06.21.71.16.34