



# CORONAVIRUS au travail : gérer la baisse d'activité, l'absence des salariés...

**Conseils pratiques** publié le 12/03/2020, vu 1932 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

**Chômage technique, absence des salariés pour garder les enfants dont l'école est fermée, droit de retrait, hygiène et sécurité, quelles sont les conséquences du coronavirus dans l'entreprise ?**

Le 9 mars 2020, le Gouvernement a publié un [Question/Réponses](#) sur les conséquences du Coronavirus. Ci-après sont reprises certaines mesures concernant tant les salariés que les employeurs.

## 1/ Le salarié atteint du coronavirus doit prévenir son employeur et ne pas se rendre sur le lieu de travail

L'article L.4122-1 du Code du travail rappelle qu'il incombe à chaque travailleur de 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. Les salariés sont tenus de faire toute diligence en matière de sécurité et de respecter les consignes prescrites à cet effet.

Le salarié qui manque à ces obligations pourra être sanctionné, voire licencié. Tel sera évidemment le cas s'il continue à venir travailler alors qu'il se sait infecté par le coronavirus ( [Cass. soc. 23 mars 2005 n° 03-42404](#) ; [Cass. soc. 12 octobre 2017 n° 16-18836](#)).

## 2/ Comment gérer l'absence du salarié qui doit garder son enfant du fait de la fermeture de son école pour cause de Coronavirus

Il s'agit d'un cas d'absence justifiée. Le salarié ne pourra pas être sanctionné de ce fait.

Pour éviter la perte de salaire et poursuivre aux meilleurs conditions l'activité, l'employeur peut lui proposer, ou lui imposer de faire du télétravail si le poste s'y prête.

NB : Dans le cas d'un risque épidémique tel qu'actuellement caractérisé, exceptionnellement le recours au télétravail ne requiert pas l'accord du salarié ([Articles L.1222-9](#) et [L.1222-11](#) du Code

du travail). Il peut être décidé unilatéralement par l'employeur.

L'employeur peut aussi décider unilatéralement de modifier la date des congés du salarié ou de ses JRTT ; tout autant qu'ils aient déjà été fixés.

Enfin, si aucune de ces solutions n'est adaptée, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé. Il devra adresser à l'employeur 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.

L'employeur déclare alors l'arrêt du salarié sur le site [de la CPAM](#), pour que celui-ci bénéficie de l'indemnisation classique.

### **3/ Quelles mesures l'employeur doit prendre pour assurer la sécurité du personnel face à l'épidémie de coronavirus**

L'employeur a une obligation de sécurité à l'égard de tous les salariés. A ce titre il doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. » ([Art. L.4121-1 du Code du travail](#)).

### **En pratique quelles sont les mesures face au coronavirus ?**

Face au coronavirus, l'employeur doit tenir les salariés informés quotidiennement des consignes diffusées sur le site officiel [gouvernement.fr/info-coronavirus](http://gouvernement.fr/info-coronavirus), notamment en les affichant dans les locaux de l'entreprise.

Il conviendra d'éviter les voyages dans les zones dangereuses, et de proposer du télétravail aux salariés à risque, de rappeler au personnel la nécessité de consulter un médecin dès l'apparition des premiers symptômes, de rappeler les mesures d'hygiène à adopter et bien entendu d'informer l'ensemble des salariés si l'un d'eux a été en contact avec une personne contaminée. L'employeur devra aussi assurer le nettoyage régulier des locaux et mettre à jour le Document unique des risques après consultation du CSE. Les mesures d'aménagement du travail seront notamment prises en priorité pour les femmes enceintes ou personnels affaiblis.

A défaut de prendre les mesures de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter la contamination de son personnel l'employeur engagerait sa responsabilité, comme cela a déjà été jugé dans un cas où l'employeur n'avait pas pris les mesures pour assurer la sécurité d'un salarié ([Cass. soc. 25-11-2015 n° 14-24444](#)).

## 4 Le salarié peut-il faire valoir son droit de retrait ?

OUI.

« Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux » ([Art. L.4131-3 du Code du travail](#)).

Le salarié qui estime être en danger peut donc faire valoir ce droit. Cela concernera principalement les personnels en contact avec le public.

En revanche en l'absence de motif raisonnable, l'employeur pourra opérer une retenue sur salaire ou sanctionner le salarié, y compris par un licenciement. En cas de contentieux, les juges feront une appréciation souveraine du contexte et détermineront si le motif du retrait était légitime.

## 5 Le recours au Chômage technique si le Coronavirus entraîne la baisse ou la suspension de l'activité de l'entreprise

Les employeurs dont l'activité est impactée par le coronavirus ont la possibilité de recourir au chômage technique, autrement dénommée activité partielle, après consultation du CSE.

L'intérêt est de permettre aux employeurs d'alléger leurs charges salariales compte tenu de la baisse d'activité, tout en assurant une rémunération aux salariés concernés. Une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic est versée à l'employeur.

[L'article L.5122-1 du Code du travail](#) prévoit que :

« Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité. ».

## Comment faire la demande en pratique ?

Un portail dédié a été mis en place par le Gouvernement [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/) pour que les employeurs concernés fassent la demande. Cette demande doit être antérieure au passage effectif en chômage technique.

Elle sera recevable si elle est la conséquence : d'une fermeture administrative de l'établissement, d'une interdiction de manifestations publiques, de la limitation des déplacements ou de la suspension des transports en commun par les pouvoirs publics, de l'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, de la baisse d'activité liée à l'épidémie en raison de difficultés d'approvisionnement, de l'annulation de commandes, etc. (QR n° 28 « Quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise ? »).

A noter : L'URSSAF a annoncé que des mesures de soutien seraient prises à l'endroit des entreprises ayant subi des « perturbations majeures » de leur activité du fait du coronavirus. Des délais de paiement des cotisations pourront être octroyés, ainsi que des remises sur les pénalités de retard. L'employeur devra en faire la demande sur [le site de l'URSSAF](#).

\*\*\*

*Cette étude est non exhaustive et a vocation à être actualisée suivant les mises à jour publiées par le Gouvernement sur le site du Ministère du travail.*

*Le [Cabinet FOUQUE-AUGIER](#) vous assiste dans la mise en œuvre de ces différentes mesures.*