



LE POINT SUR LES IMPACTS DU CORONAVIRUS EN DROIT DU TRAVAIL

Fiche pratique publié le 10/03/2020, vu 2103 fois, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

Alors que l'épidémie du coronavirus se propage dans l'Hexagone, beaucoup de questions se posent, et les impacts sont importants tant du côté du salarié que de l'employeur.

Et cette situation n'a pas que des conséquences sur la santé des Français, elle affecte également leur quotidien.

Le ministère du Travail a communiqué le 28 février sur les mesures à prendre dans les entreprises dans le cadre de l'épidémie de coronavirus : télétravail, droit de retrait, mise en quarantaine, garde des enfants placés en isolement...

Dans cette situation, quelles sont les bonnes pratiques à prendre et les obligations de chacun en milieu professionnel ?

I. DU CÔTÉ DE L'EMPLOYEUR

On le sait, le code du travail assujetti l'employeur à une obligation de santé et de sécurité de ses salariés. C'est ce que prévoit l'article L 4121-1 du Code du travail.

Au-delà de cette « traditionnelle » obligation de résultat, les employeurs doivent aujourd'hui se préparer à l'arrivée d'une épidémie et veiller à ce que ces mesures s'adaptent pour tenir compte de l'évolution du contexte et améliorer ainsi les situations existantes.

- La mise à disposition d'équipement sanitaire de prévention

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, s'assurer du bien-être des salariés implique par conséquent des mesures d'information et de prévention comme la mise à disposition de lingettes désinfectantes et des gels ou spray hydroalcooliques, et parfois aussi de masques ou de gants (selon la profession) et d'associer le Comité Social et Economique (CSE) aux dispositifs (même si l'employeur peut librement choisir les équipements qu'il entend fournir) ;

Cette mise à disposition d'équipement est importante sous peine pour l'employeur d'être condamné à verser des dommages et intérêts à un employé qui parviendra à démontrer qu'il est tombé malade à cause d'un défaut de prévention.

Surtout, c'est le respect ou non de ces recommandations sanitaires par l'employeur qui va déterminer l'étendue des droits des salariés.

- Eviter, sauf raison impérative, les déplacements professionnels dans les zones à risques (régulièrement mises à jour) et reporter tout déplacement

Lorsque le salarié revient d'une zone à risque, l'employeur doit, pour la durée de 14 jours préconisée, lui proposer de télétravailler (et cette solution doit être privilégiée) ou d'aménager son poste de travail afin de limiter les risques de contamination. Si aucune de ces options n'est possible, le salarié peut prendre contact avec l'Agence régionale de santé (ARS) afin qu'un médecin habilité l'examine et, le cas échéant, lui accorde un avis d'interruption de travail pour la durée de l'isolement.

Si l'entreprise compte parmi ses salariés des expatriés ou des détachés sur des zones à risque, dans le cas d'un contrat de droit français, l'employeur pourra certainement imposer un rapatriement.

- En cas de contamination : nettoyer et désinfecter les locaux

Si un salarié est contaminé : en ce cas l'employeur devra immédiatement prendre des mesures d'isolement, voire de fermeture temporaire et de décontamination des locaux concernés. Notamment l'entreprise a pour mission de nettoyer et de désinfecter les locaux.

- Envisager, voir imposer le télétravail selon la situation et les possibilités

De nombreuses entreprises envisagent le recours au télétravail pour lutter contre la propagation du coronavirus ; A titre d'exemple, les géants Twitter, Microsoft et Google recommandent le télétravail à leurs salariés afin de limiter la propagation

Se pose alors la question de savoir : le salarié peut-il refuser le télétravail ?

L'article 4 , des accords de juin 2018 relatifs au télétravail dispose que "le recours au télétravail s'effectue sur la base d'une volonté partagée entre employeur et salarié" : "Il ne peut être imposé au salarié par l'employeur et le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail". Cela vaut, sauf... en cas de "circonstances exceptionnelles".

Le coronavirus est une circonstance exceptionnelle.

Dans ces circonstances, l'employeur peut imposer lorsque l'activité s'y prête, l'aménagement du contrat de travail pour permettre la continuité de l'activité et assurer la protection des salariés ; cet aménagement peut se traduire par un changement des horaires de travail, des aménagements de poste voire des lieux de travail et le recours au télétravail.

La demande de télétravail peut venir aussi du salarié, sollicitant d'en bénéficier de manière ponctuelle. Toutefois cette demande doit nécessairement être suivie de l'accord de l'employeur qui, en cas de refus, devra le motiver.

- Le recours au contingent RTT et la possibilité de déplacer les congés

Dans le cas où le télétravail n'est pas adapté en raison de l'activité de l'entreprise et des caractéristiques du poste de travail, s'est posée la question de savoir si l'employeur peut imposer à des collaborateurs de rester à domicile, de toute évidence l'employeur pourra avoir recours au contingent de jours RTT (prévu par l'accord collectif) dans le cadre de sa recherche d'une solution la plus économique.

L'article L31 41-6 du Code du travail stipule qu'en cas de circonstance exceptionnelle, l'employeur peut déplacer les dates de congé de ses salariés. En cas d'épidémie ou de risques pour la santé de ses collaborateurs, il peut ainsi leur imposer de solder leurs RTT et jours de récupération, ou de décaler des congés déjà posés sur une autre période. Les salariés ne peuvent refuser une telle décision de l'entreprise. A défaut, ils se placeraient en situation d'insubordination, passible de licenciement pour faute grave.

- Le chômage partiel

Si la contagion est déjà importante dans l'entreprise, l'employeur doit pouvoir faire face aux conséquences impactantes au niveau de son activité (absence de la clientèle, réduction des commandes) et pourra recourir au dispositif de mise en activité partielle qui permet de bénéficier du chômage partiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>).

Ce dispositif permet de réduire l'activité d'une entreprise ou la durée de travail habituelle, mais aussi de fermer temporairement un établissement (ou une partie) tout en faisant bénéficier ses salariés d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat. Leur indemnité correspond à au moins 70% de leur rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. Elle peut même être portée à 100% de cette rémunération, si le salarié bénéficie pendant l'activité partielle, d'une formation.

Le gouvernement a d'ores et déjà donné quelques exemples de cas dans lesquels la demande peut être faite. Il s'agit par exemple d'une fermeture administrative, de l'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, ou le cas de salariés ne pouvant se rendre sur leur lieu de travail en raison de l'absence de transport en commun.

De son côté, l'employeur bénéficiera d'une allocation forfaitaire co-financée par l'État et l'Unedic. Le ministre de l'Économie, a de son côté, annoncé la mise en place d'un "*étalement des charges fiscales et sociales pour les entreprises qui en auront besoin*".

II. DU CÔTÉ DU SALARIE

L'article L4122-1 du Code du travail dispose « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin (...) de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

- Lorsque le salarié revient d'une zone à risque : l'arrêt de travail sans délai de carence

Un décret a été ajouté au Journal officiel le 1er février 2020 pour prendre des mesures d'urgence.

Tout salarié ayant un arrêt délivré par un médecin de l'agence régionale de santé, et non par son médecin de famille, touchera des indemnités prises en charge par la sécurité sociale, pendant une durée maximale de 20 jours. L'arrêt fonctionne alors comme un arrêt de travail classique à la différence des jours de carence. Il n'y en a pas dans le cas du Coronavirus. Cette mesure s'applique aussi aux travailleurs indépendants et permet de toucher une indemnité versée par la sécurité sociale à hauteur de 50% de son salaire journalier de base.

Pendant cette période d'isolement, le contrat est suspendu, la période d'absence n'est, à ce jour, pas considérée comme du temps de travail effectif.

Le délai de carence de 7 jours n'est également plus applicable à l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

- Lorsqu'un salarié, parent, est contraint de garder son enfant potentiellement contaminé

La procédure d'arrêt de travail pour les parents contraints de garder leur enfant a été simplifiée.

Si en l'absence de solution de garde, un salarié doit s'occuper de son enfant qui fait l'objet d'une "demande de respect d'une période d'isolement", il pourra également solliciter l'ARS afin de bénéficier d'un arrêt de travail de 14 jours.

Un décret officiel publié le 1er février 2020 garantit dans ce cas des indemnités journalières sans jour de carence.

- Le possible droit de retrait lorsqu'il existe un risque objectif de contamination

Le droit de retrait prévu par l'article L4131-3 du Code du travail, est une prérogative que la loi accorde au salarié quand des motifs raisonnables de penser qu'il se trouve face à une situation de danger grave. Le salarié doit donc pouvoir justifier qu'il est dans cette situation, soit parce qu'il est dans une zone de risque, soit parce que ses collègues sont susceptibles de le contaminer. Ce droit de retrait n'inclut ni sanction, ni baisse de rémunération.

Il faut donc que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un salarié ou en cas de défaillance des systèmes de protection, les travailleurs ont le droit de se retirer.

C'est d'ailleurs au titre de son droit de retrait qu'un salarié peut refuser de se rendre dans toute région du monde qui serait considérée comme zone à risque. L'employeur n'a aucun moyen de le contraindre à partir et il ne peut procéder à aucune retenue de salaire, ni sanctionner le salarié.

Prudence néanmoins, car les conditions d'application de ce droit sont strictes, il ne peut pas s'exercer "à la légère". En pratique, dès lors que l'employeur aura pris toutes les mesures de prévention et de protection individuelle sur le lieu de travail en vue de réduire les risques de contamination auxquels les travailleurs peuvent être exposés, l'exercice du droit de retrait en situation de pandémie de coronavirus devrait demeurer exceptionnel.

Autrement dit : l'existence même du virus ne suffit pas à lui-seul à justifier l'exercice du droit de retrait.

D'ailleurs, le gouvernement est clair : le fait d'avoir un collègue qui revienne d'une zone à risque ou qui ait été en contact avec une personne contaminée, ne permet pas l'exercice du droit de

retrait dès lors que les recommandations sanitaires ont bien été suivies. On considère en effet, que dans ce cas le risque pour les autres salariés est limité dans le sens où la contamination suppose un contact prolongé et rapproché avec des personnes présentant des symptômes.

Si l'entreprise n'a pas pris les mesures nécessaires pour isoler les salariés exposés au coronavirus, ou si elle demande à ses collaborateurs de se rendre dans une zone à risque pour une mission, ces derniers peuvent quitter leur poste de travail ou refuser de s'y rendre, en effectuant leur droit de retrait.

L'employeur ne peut demander à son salarié de reprendre son activité, dans le cas où persisterait "un danger grave et imminent".

A contrario, si l'exercice de ce droit est "manifestement abusif", 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.

Il est donc exigé à ce stade d'être de bonne foi et non de prouver une cause réelle de danger. D'où l'importance, pour l'employeur, de la mise en place et de l'adaptation de ces dispositifs, en tenant compte des recommandations gouvernementales (notamment le Ministère des Solidarités et de la Santé, le Ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères et le Ministère du Travail) et des différents organismes officiels (notamment Santé Publique France, les Autorités Régionales de Santé et l'Organisation Mondiale de la Santé).