



N° 77 - mars 2020

ALERTE CORONAVIRUS EMPLOYEUR, COMMENT DEVEZ-VOUS REAGIR FACE AU CORONAVIRUS !



LES MESURES D'ADAPTATION DE L'ACTIVITE

Le texte interdisant aux commerces d'accueillir du public est paru au [journal officiel](#) et prévoit que cette interdiction est en vigueur jusqu'au 15 avril 2020, soit un mois de fermeture.

Le passage en stade 3 du plan de lutte contre l'épidémie entraîne la fermeture de tous les lieux recevant du public qui ne sont pas indispensables à la vie du pays. Il s'agit notamment des restaurants, cafés, cinémas, discothèques. Les lieux de culte resteront ouverts, mais les rassemblements et les cérémonies devront être reportés. Il s'agit également de tous les commerces à l'exception des commerces essentiels. Resteront

notamment ouvert les pharmacies, commerces alimentaires, stations-services, banques, bureaux de tabac, ainsi que les services publics essentiels.

Dans le cadre de la fermeture de votre activité, vous devez vous organiser au plus vite pour mettre en place les mesures applicables pour la gestion de votre personnel.



INFOS UTILES

Retrouvez en pièce jointe l'**attestation dérogatoire** permettant de se déplacer, elle doit être accompagnée d'une attestation de l'employeur et du **justificatif de déplacement**. Retrouvez également toutes les **réponses à vos questions** sur le confinement.



TELETRAVAIL IMPÉRATIF POUR LES POSTES QUI LE PERMETTENT

Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui est à la fois un moyen de prévention contre la propagation du virus et une mesure de maintien de l'activité en cas de confinement de salarié à risque sérieux ou contaminé.

Nous vous rappelons que les cadres et les modalités de recours au télétravail peuvent être mis en place de différentes manières (accord collectif d'entreprise, charte, contrat de travail ou **simple email en cas de télétravail occasionnel**).

Dans ce contexte, nous vous recommandons d'appliquer les modalités de recours au télétravail déjà mises en place au sein de l'entreprise si elles existent. En tout état de cause, dans le contexte d'une épidémie, le télétravail peut être imposé aux salariés (article L.1222-11 du Code du travail) sans formalisme particulier. Le télétravail est vivement recommandé par le Gouvernement.

La mise en place du télétravail se fait en conséquence sur décision de l'entreprise, celle-ci restant néanmoins tenue à remettre aux salariés le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle.

Il est important de rappeler que le télétravail est incompatible avec la suspension du contrat de travail pour arrêt maladie.

Il est donc impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre !

Néanmoins, tous les salariés ne peuvent pas être placés en télétravail comme par exemple, le personnel de vente notamment.



ACTIVITE PARTIELLE ET SOUTIENS DE L'ETAT PAR L'URSSAF ET L'ADMINISTRATION FISCALE

Le dispositif d'activité partielle permet de compenser la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées (L. 5122 2 du Code du travail).

Le coronavirus ouvre droit à l'activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (R.5122 1 du code du travail) lorsque l'entreprise est fermée temporairement en tout ou partie ou lorsque le temps de travail des salariés est diminué en deçà de la durée légale de travail. Comme précisé par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé le 9 mars 2020 dans un point presse, la circonstance qu'une entreprise ne puisse maintenir son activité à cause de conditions particulières telles qu'une épidémie pandémie est considérée comme exceptionnelle.

La forme de l'activité partielle

Deux formes différentes peuvent exister en cas de baisse d'activité :

Une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement

Une fermeture temporaire de tout ou partie (unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet) de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

Salariés éligibles

Par principe, tous les salariés, hormis les VRP multcartes et les expatriés, sont éligibles y compris les salariés à temps partiel et les salariés à domicile. En revanche, les salariés soumis à un forfait en jours ou en heures ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils y ont droit en revanche dès la première demi-journée de fermeture de l'établissement.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite de 1000 heures par an s'appréciant par année civile et par salarié (hors exceptions).

Formalités

Dans l'attente de « mesures simplifiées » face à l'urgence de la situation, l'employeur doit :

- Préalablement consulter le CSE (s'il existe),
- Adresser au préfet du département de l'implantation de l'établissement concerné une [demande préalable dématérialisée d'autorisation d'activité partielle](#)
- **La ministre du travail a fixé comme objectif de maintenir un temps de réponse de 48 heures aux demandes d'activité partielle des entreprises (la loi impose une réponse dans un délai de 15 jours), comme c'est le cas actuellement. Quoi qu'il en soit, les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées à partir de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard. Les indépendants ne sont pas aujourd'hui éligibles au dispositif d'activité partielle. Le gouvernement a annoncé qu'une solution d'indemnisation sera présentée dans les prochains jours.**
- Informer le CSE de la réponse du préfet (s'il existe).

Indemnisation du salarié en activité partielle

A ce jour, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute.

L'employeur bénéficie d'une [allocation forfaitaire](#) cofinancée par l'Etat et l'Unedic à hauteur de 8,04 euros nets par heure de travail pour les entreprises de 1 à 250 salariés.

Le ministère du travail dans son communiqué de presse du 16 mars 2020 a annoncé un renforcement de la prise en charge de l'activité partielle.

Un décret devrait être pris dans les prochains jours pour réformer le dispositif de l'activité partielle, afin de couvrir 100 % des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Enfin, le ministère de travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif.

Les soutiens financiers apportés par l'URSSAF et l'administration fiscale

Le Gouvernement a fait savoir que l'URSSAF et l'administration fiscale notamment allaient tenir compte des conséquences économiques du coronavirus et a annoncé une [série de mesures](#) :

- Des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales,
- Des reports de paiement des cotisations et impôts pour le mois de mars 2020 sur simple demande et sans justification,
- 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'Etat 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'Etat du Coronavirus comme un cas de force majeure pour ses marchés publics. En conséquence, pour tous les marchés publics d'Etat les pénalités de retards ne seront pas appliquées.



CORONAVIRUS ET ARRÊT DE TRAVAIL

Arrêt de travail propre au CORONAVIRUS

Les arrêts de travail propres au coronavirus sont uniquement délivrés par le médecin de l'ARS (décret du 31 janvier 2020 n°2020-73). Les médecins traitants et les médecins du travail ne sont pas habilités pour délivrer ce type d'arrêt de travail.

Seuls les salariés présentant un risque sérieux de contamination et les salariés contaminés ainsi que les parents d'enfants soumis à une mesure d'éloignement ou de fermeture d'école et crèche peuvent se voir délivrer un tel arrêt. Dans ce cas de figure, le mécanisme d'indemnisation via les indemnités journalières de sécurité sociale s'appliquera normalement et sans délai de carence.

Les salariés, qui seraient éloignés de leur lieu de travail par l'employeur, sur recommandation ou non des services sanitaires, et qui ne bénéficient pas de cet arrêt, devront continuer à percevoir leur rémunération, qu'ils puissent télétravailler ou non.

Les difficultés relatives à la garde d'enfants (enfants de moins de 16 ans dont l'école est fermée)

Depuis le lundi 16 mars 2020 les établissements scolaires (de la crèche jusqu'aux établissements d'enseignement supérieur) sont fermés jusqu'à nouvel ordre. Dans ce cadre, les salariés impactés (ayant des enfants de moins de 16 ans) doivent prévenir leur employeur dès que possible.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié peut être placé en arrêt maladie, l'employeur procédant à la télédéclaration des salariés concernés sur le site : <https://www.declare.ameli.fr> à qui un arrêt de travail doit être délivré. Un seul parent peut bénéficier de cet arrêt. L'employeur doit être informé de la réouverture de l'école. Un mécanisme exceptionnel d'indemnisation des parents contraints de garder leurs enfants par l'Etat a été mis en place.

Cet arrêt sera accordé pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt déclaré. Pour en bénéficier, l'employé doit remplir certaines conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats) ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une [attestation sur l'honneur](#) certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).
- L'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.

L'indemnisation est enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de son employeur dès le 1er jour d'arrêt (sans délai de carence).



CONGÉS PAYES

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de fermeture, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141 16 2 du Code du travail. **Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.**

Report de ses congés par le salarié (hors de cas d'arrêt maladie antérieur au départ en congés).

En principe, il n'existe pas même en cas de circonstance exceptionnelle de droit au report des congés par le salarié. Dès lors, il s'agira d'une décision prise « en bonne intelligence » avec les salariés sous réserve du respect d'égalité de traitement sur ce point. En cas d'acceptation du report par l'employeur, les modalités de report devront être précisées (en tenant compte de la fin de période de prise des congés payés le 31 mai prochain).

N'hésitez pas à connecter votre cabinet qui reste à votre disposition pour vous aider dans la mise en œuvre de ces mesures

Pour toute assistance et conseils, n'hésitez pas à nous contacter

Céline MADRALA - Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes
Eric CORTEVILLE - Responsable du service social



DROIT DE RETRAIT & DROIT

D'ALERTE

Droit de retrait – droit d’alerte des salariés. Comment s’appliquent ces droits en cas de situation de danger pour la santé et la sécurité des salariés.

Toute entreprise assume à l’égard de ses salariés une obligation de sécurité, l’entreprise devant prendre toutes mesures pour préserver la santé physique et mentale de ses salariés. De même, les salariés doivent dans le cadre de leur travail prendre soin de leur santé et leur sécurité ainsi que celle de leurs collègues. Article L4121-1 du code du travail.

Corrélativement, tout salarié dispose d’un droit d’alerte ou droit de retrait prévu par l’article L4131-1 du code du travail.



OBLIGATION DE PRÉVENIR

Chaque salarié doit ainsi **prévenir** l’employeur de tout risque « présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu’il constate des systèmes de protection. »

Le salarié peut alors faire usage de son droit de retrait.

Le CSE peut constater de même un tel danger grave et imminent ou en être avisé par un salarié, dans cette hypothèse, cet élément est consigné et l’entreprise est tenue de procéder immédiatement à une enquête avec le CSE.

L’entreprise lorsqu’elle est avisé d’un danger grave et imminent doit prendre immédiatement des mesures permettant aux salariés d’arrêter le travail et ainsi se mettre en sécurité.



DANGER GRAVE ET IMMINENT

Il s’agit d’une menace pour la vie ou la santé du salarié. Cette menace doit être grave et doit pouvoir conduire à des blessures ou un décès. La survenance du danger doit être imminente ou proche.

Le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser qu’un tel risque existe.



SANCTION DU DROIT DE RETRAIT ?

Le salarié continue à percevoir son salaire normalement, aucune retenue ne peut être réalisée.

Toutefois, l'entreprise peut saisir le Conseil de Prud'hommes au fond aux fins qu'il soit statué sur la légitimité du droit de retrait. Si le droit de retrait est jugé non valable alors la retenue sur salaire peut être réalisée.

L'entreprise peut par contre envisager un licenciement si le refus de travailler est abusif, toutefois si la juridiction sociale considère le retrait comme justifié alors le licenciement est nul et l'entreprise s'expose à une condamnation à une indemnité minimale de 6 mois de salaire.



DES EXEMPLES DE DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait est valable lorsque par exemple un salarié indique que le véhicule mis à sa disposition comprend des défaillances techniques.

Au contraire le droit de retrait n'est pas valable en cas de pandémie grippale dès lors que l'entreprise a mis en œuvre les mesures de protection adaptées. Circulaire DRT 2009/16 du 3 juillet 2009.

De même une situation de canicule ne justifie pas un cas de recours légitime au droit de retrait, sauf si l'entreprise n'a pas mis en place les mesures de sécurité adaptées. Circulaire DRT 2006/14 du 19 juillet 2006.



OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Toute entreprise assume à l'égard de ses salariés une obligation de sécurité.

L'entreprise doit en conséquence prendre des mesures adaptées pour assurer la santé physique et mentale de ses salariés.

Les salariés de leur côté doivent de même prendre soin de leur santé et respecter les mesures de sécurité prises. Les salariés doivent aussi prendre soin de la santé de leur collègue.

La crise du CORONAVIRUS – Covid-19 impose aux entreprises qui resteront ouvertes et continueront à fonctionner de prendre des mesures de sécurité adaptées aux enjeux actuels permettant de limiter les contacts entre salariés et avec les clients.

Ces mesures peuvent s'entendre de la mise en œuvre du télétravail, limitation des rendez-vous physique en privilégiant les liaisons téléphoniques ou vidéo-conférence, mise à disposition de gel hydroalcoolique, savon etc...

Il peut de même être prévu un protocole d'entrée dans les locaux pour limiter les entrées de personnes extérieures.

Doit de même être envisagée l'éventuelle contamination d'un salarié ou de l'un de ses proches, la réaction de l'entreprise doit alors être adaptée aux enjeux.

A défaut de prendre des mesures adaptées, les salariés pourront alors faire valoir un droit de retrait dans le cadre de leur droit d'alerte. Les salariés pourront légitimement refuser de travailler si les mesures de sécurité adaptées ne sont pas mises en œuvre.

Philippe SALMON - Avocat



Céline MADRALA

c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE

e.corteville@groupeptbg.fr

Audit - Expertise - Conseil

Experts-comptables
Commissaires aux comptes

Jean Pascal THOREL

François DINEUR

Natacha MESNILDREY

Mickaël ENGUERRAND

Reynald GEMY

Céline MADRALA

Morgane MARC

Lucie PERRIER



Philippe SALMON

selarl.salmon@altajuris-caen.com

Droit immobilier

Droit de la construction

Droit commercial

Droit de la famille

Droit du travail

Jean-Jacques SALMON

Philippe SALMON

Christine BAUGE

David ALEXANDRE

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71

[Site internet](#)

ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

[Site internet](#)


ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

[Cliquez sur ce lien pour vous désabonner](#)