



SERVICES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le coronavirus

Les conséquences
pour les entreprises
et les salariés :
réponses et
précisions juridiques

Livret évolutif mis à jour
régulièrement penser à
consulter tous les jours la
mise à jour sur le lien suivant:

Mis à jour le 19 Mars 2020 à 14h



Introduction

Le coronavirus a déjà des lourdes conséquences économiques et sociales pour les entreprises et les salariés et nos secteurs sont particulièrement touchés.

Les représentants du personnel et les organisations syndicales sont évidemment en première ligne dans les entreprises face à ces situations.

Ce livret a pour objectif de donner des précisions/réponses sur la situation et les moyens d'action.

Il est mis à jour très régulièrement au vu de l'évolution de la situation relative à l'épidémie de coronavirus. Veiller à regarder la date de mise à jour !

Mis à jour le 19 Mars 2020 à 14h

Questions – réponses sur la situation des salariés

▪ Le salarié est parent d'un enfant dont l'école ferme, peut-il ne pas venir travailler ?

Oui, pour l'un des deux parents uniquement qui peut bénéficier d'une indemnisation au titre des indemnités de sécurité sociale, sans délai de carence. L'indemnité complémentaire due par l'employeur en cas d'arrêt de travail – prévu à l'article L1226-1 – s'applique également sans jours de carence (décret du 4 mars 2020).

La démarche est à réaliser par l'employeur expliquée ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

▪ Le salarié a peur de se rendre au travail, peut-il avoir recours au droit de retrait pour ne pas se rendre au travail ?

Les travailleurs ont l'obligation d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Dans un tel contexte, les travailleurs ont le droit de se retirer.

Attention toutefois, car ce droit ne doit pas s'exercer à la légère et toutes les situations ne le justifient pas.

Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit et s'expose alors à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire, à un licenciement.

Dans des situations telles que des pandémies > le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement car il vise une situation particulière de travail et non la situation générale de pandémie. C'est pourquoi, à partir du moment où l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le Code du travail (garantir l'obligation de sécurité des salariés notamment par la mise à disposition de gel hydro alcoolique, de masques, de réorganisation du travail afin que les salariés soient le moins en contact possible etc...) et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs, le gouvernement considère que **l'existence même du virus ne suffit pas à elle-seule à justifier l'exercice du droit de retrait.** Mais, **c'est un droit subjectif dont l'opportunité est appréciée au cas par cas et qui relève, en cas de litige, de l'appréciation souveraine des tribunaux.**

Donc, **il faut manier l'exercice de ce droit avec beaucoup de précaution.**

Ce droit de retrait doit d'ailleurs, le cas échéant, s'articuler avec le droit d'alerte du CSE afin de contraindre un peu plus l'employeur. L'alerte lancée par le CSE déclenche l'obligation pour l'employeur d'initier une enquête conjointe avec l'élu, et l'obligation, en cas de désaccord, de réunir rapidement le CSE (dans les 24 h).

Mis à jour le 19 Mars 2020 à 14h



Questions – réponses sur la situation des salariés

▪ Comment mettre en œuvre le droit de retrait ?

S'il n'existe pas de formalisme particulier, le droit de retrait suppose d'abord que le salarié ait préalablement ou simultanément alerté son employeur. Le salarié doit en outre avoir **un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé. Voir page précédente pour les conditions pour recourir au droit de retrait.**

Si un CSE existe au sein de votre entreprise, nous vous conseillons, avant d'exercer votre droit de retrait, de l'alerter de la situation afin que les élus exercent un droit d'alerte auprès de l'employeur et lui demandent de prendre les mesures qui s'imposent face à la situation que vous rencontrez.

▪ Le salarié a peur de se rendre au travail, peut-il imposer à son employeur le télétravail ?

Non. Seul l'employeur peut imposer le télétravail au salarié en cas de circonstances exceptionnelles (comme c'est le cas en cas de risque épidémique), néanmoins le salarié peut en demander le bénéfice à son employeur.

A noter : lorsqu'un accord collectif ou une charte prévoit le télétravail, l'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier doit motiver sa réponse.

Quelles obligations pour les entreprises ?

Prendre les mesures propres à préserver la santé des salariés

Les employeurs sont tenus à une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés et doivent à ce titre, prendre toutes les mesures propres à préserver leur santé physique ou mentale et veiller à ce qu'elles s'adaptent en fonction de l'évolution du contexte (L4121-1). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les entreprises doivent donc se préparer à l'arrivée de l'épidémie et, dans ce cadre, respecter et mettre en œuvre les recommandations et consignes sanitaires délivrées au niveau national.

Le gouvernement a mis en place des recommandations : éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques, appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée, inciter à recourir au télétravail sur l'ensemble du territoire national, limiter les déplacements ainsi que les rassemblements, sauf ceux essentiels à la vie sociale et démocratique. Les recommandations sont actualisées et détaillées ici : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques et du plan de prévention

L'employeur doit mettre à jour le document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en intégrant ce nouveau risque.

Le document unique doit être tenu à la disposition notamment des élus au CSE et des salariés. A notre sens, il convient à l'employeur à minima d'informer les élus de l'actualisation.

Quelles possibilités d'anticipation pour les entreprises ?

Possibilité de mettre en place un plan de continuité de l'activité (PCA)

▪ Qu'est ce qu'un PCA ?

Il s'agit de mettre en place **une démarche d'anticipation** pour les entreprises avec la mise en place d'un plan qui permet **la continuité de l'activité tout en garantissant l'hygiène et la sécurité.**

Le plan permet d'identifier et de hiérarchiser les activités essentielles, devant être assurées en toutes circonstances, et les moyens de les poursuivre, de celles pouvant être interrompues.

▪ Quelles entreprises sont concernées ?

Toutes les entreprises quel que soit leur taille peuvent être concernées.

▪ Est-ce obligatoire ?

Non, le PCA n'est pas un dispositif prévu dans les dispositions légales. En 2009, lors de l'épidémie grippale, la mise en place de PCA avait été préconisée, notamment dans le cadre d'une circulaire.

Certaines entreprises l'ont mise en place à cette époque, ces PCA peuvent être utilisés à nouveau, éventuellement mis à jour. Pour les autres, il n'y a pas d'obligation de mettre en place ces PCA, mais au vu du contexte, beaucoup commencent à le faire.

Il est conseillé que les PCA contiennent :

- L'identification des différents risques et scénarios possibles
 - Identification des activités essentielles devant être assurées en toutes circonstances
 - Les moyens pour poursuivre ces activités
- L'analyse des missions assurées par l'entreprise : Identification des missions devant être assurées et pouvant être interrompues
- La mise en place d'une cellule de crise (rassemblant notamment les services de sécurité, RH, services généraux, informations et de santé au travail)

Quelles possibilités d'anticipation pour les entreprises ?

Que contient le PCA ? Suite

- Côté ressources humaines :
 - L'établissement d'un état prévisionnel des effectifs indiquant notamment les situations familiales, l'éloignement géographiques, les moyens de transports, les compétences nécessaires au maintien de l'activité, les possibilités de télétravail, la polyvalence, le volontariat
 - Des règles spécifiques de rémunération en cas d'empêchement de se rendre au travail, aux congés de toutes natures
- Des méthodes et moyens de protection et d'information des personnels :
 - Application des mesures d'hygiène, réduction des contacts entre personnes, suivi médical des personnels, dotation en moyens de protection, prise en charge de l'évacuation des déchets (mouchoirs, masques), révision des contrats d'entretien des locaux : nettoyage des poignées de postes..., protection des personnels prestataires, formation aux règles d'hygiène renforcée et à l'emploi des masques
 - Information et formation des personnels : elles doivent porter sur la maladie et les règles d'hygiène renforcée, l'organisation de l'entreprise face à la pandémie, l'aide sociale lors de la pandémie
- Modes d'organisation pour le maintien de l'activité, telles que : réorganisation du travail (modalités de restauration collective, de transports d'hébergement...), aménagement des horaires et du temps de travail, outils d'information collective, utilisation des nouvelles technologies de l'information...
- Acquisitions à anticiper :
 - Produits d'hygiène, masques et autres moyens de protection,
 - Equipement nécessaire soit au télétravail ou à l'aménagement des postes,
 - Révision des contrats d'entretien avec les prestataires de services,
 - Equipements nécessaires à l'adaptation des postes les plus exposés, comme les établissements recevant du public...

Quel rôle pour les organisations syndicales et le CSE ?

Nous considérons qu'il est indispensable que **les équipes syndicales soient parties prenantes le plus en amont possible dans la réalisation du plan, dont l'efficacité dépend de la compréhension et de son approbation par tous les salariés.** Néanmoins, il n'est pas légalement obligatoire pour l'employeur de négocier le PCA.

Dans tous les cas, le CSE devra être informé sur l'impact de la situation et des décisions prises.

Pour les entreprises qui rencontrent des difficultés : quelles mesures peuvent être prises ?

Mis à jour le 19 Mars
2020 à 14h

Les entreprises commencent à rencontrer des difficultés : l'entreprise ferme du fait d'un arrêté préfectoral ou ne peut plus exercer son activité (fermeture des EHPAD par exemple), l'entreprise connaît une baisse d'activité. Quelles mesures peuvent être prises ?

Le recours à l'activité partielle

Il permet au salarié d'être indemnisé à hauteur de 70% de sa rémunération brute horaire (environ 84% du net). L'employeur doit solliciter la DIRECCTE en transmettant notamment l'avis du CSE. Les salariés ne peuvent pas refuser ces mesures. Vous trouverez ci-joint [un livret détaillé](#) sur ce dispositif.

La Fédération des services revendique un maintien de salaire à 100%. Nous essayons de le négocier à tous les niveaux : national, branche, entreprises.

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ou de RTT ?

Pour les congés payés : il peut, « en cas de circonstances exceptionnelles », modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés des salariés. Attention, cette faculté dont dispose l'employeur suppose que les congés aient déjà été posés, à défaut l'employeur ne pourra pas les imposer au salarié.

S'agissant des jours de RTT : il faut se référer à l'accord (de branche ou d'entreprise) qui les a mis en place afin de voir s'il est possible pour l'employeur de les imposer (Question réponse du gouvernement n°13 : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>)

Le recours au dispositif des heures perdues :

Lorsqu'il y a une interruption collective de travail résultant de cas de force majeure notamment, l'employeur peut procéder à la récupération des heures perdues (L3121-50). Pour cela, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail, consulter le CSE. Mais ce dispositif est nécessairement limité, les heures de récupération doivent être effectuées dans les 12 mois suivants ou précédents la perte et ne peuvent ni être réparties uniformément sur l'année, ni augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour et de 8 heures par semaine, ce ne sera donc pas nécessairement le dispositif privilégié dans ce contexte.

Recourir au télétravail :

L'employeur peut imposer le recours au télétravail, même sans l'accord du salarié (art. L1222-11 qui mentionne le risque épidémique comme pouvant le justifier).

Le rôle des institutions de représentations du personnel

Sur quels moyens s'appuyer ?

Le CSE ayant pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, il a donc **un rôle de premier plan à jouer**.

Différents moyens peuvent être mobilisés notamment :

- Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail : il peut déclencher des enquêtes, aborder ces questions lors des réunions, saisir l'inspection du travail
 - Le CSE est informé et consulté en matière de santé et sécurité :
 - Entreprise de moins de 50 salariés : sur la mise à disposition et d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection, sur l'aménagement des locaux, en matière de temps de travail, et à défaut d'accord sur le télétravail, il est consulté sur l'élaboration d'une charte.
 - Entreprise d'au moins 50 salariés : il peut en plus formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail ou de vie des salariés, réaliser des inspections. Le CSE est aussi informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale. Donc, si l'employeur envisage une modification importante de l'organisation du travail, un recours à l'activité partielle ou encore une dérogation aux règles relatives à la durée du travail et aux repos, il devra préalablement consulter le CSE.
 - La possibilité de réunion extraordinaire à la demande motivée de 2 de ses membres sur des sujets relevant de la santé, sécurité ou conditions de travail (L2315-27)
 - Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent : dès qu'il constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, le membre (titulaire ou suppléant) du CSE doit immédiatement en alerter l'employeur. Il peut aussi avoir été lui-même alerté par un travailleur. L'employeur doit alors immédiatement procéder à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Cette enquête doit permettre de vérifier la réalité du danger allégué et de prendre des mesures adaptées pour y remédier.
- À noter :** *Le temps passé à la recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence et de gravité, notamment lorsque la procédure d'alerte pour danger grave et imminent a été mise en œuvre, n'est pas déduit du crédit d'heures.*
- L'information consultation en cas de modification importante de l'organisation du travail (recours à l'activité partielle, au télétravail, etc.)
 - L'information sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques
 - L'intervention possible dans la cadre de la mise en œuvre du plan de continuité de l'activité

Le rôle des institutions de représentations du personnel

Sur quels moyens s'appuyer ?

Du côté des organisations syndicales :

Elles ont un rôle important à jouer dans la prévention, de même qu'un rôle d'alerte face à des mesures qui apparaîtraient inefficaces au niveau des entreprises et des branches professionnelles.

Elles ont aussi un rôle de diffusion de l'information auprès des militants et des adhérents et d'accompagnement des salariés dans un contexte où les règles classiques du droit du travail sont susceptibles d'être perturbées.

Elles doivent également veiller aux conséquences d'une baisse d'activité entraînant une prise de congés anticipée ou un recours à l'activité partielle.

Dans ce contexte, **les OS peuvent avoir intérêt à anticiper et à solliciter, dans le cadre de la négociation de nouveaux accords ou la révision d'accords d'entreprise, l'adaptation de l'organisation du travail.**

Diverses mesures de prévention pour les salariés et d'anticipation sur l'organisation du travail sont en effet négociables dans le cadre d'accords collectifs ou dans le cadre du PCA.

Quelles mesures peuvent être négociées ?

Quelques exemples :

- ⇒ Prévoir des modalités particulières de prévention des risques professionnels pour les salariés y compris pour les salariés d'entreprises extérieures présents dans l'entreprise ou les sous-traitants. Par exemple : mise à disposition de protections adaptées en cas de contact avec la clientèle, acquisition de gel hydroalcoolique, de masques, modalités d'information et de communication régulières et actualisées ;
- ⇒ Négocier un maintien total ou partiel de la rémunération en cas de mise en activité partielle ;
- ⇒ Organiser le télétravail : élargissement des conditions de recours, prise en charge financière ou mise à disposition du matériel nécessaire, modalités de recours, etc. Ou encore d'aménager le poste de travail des salariés pour lesquels le télétravail n'est pas possible, etc ;
- ⇒ Négocier une amélioration des modalités d'absence en cas d'enfants malades, d'écoles fermées, etc ;
- ⇒ Prévoir des délais de prévenance ou des garanties supplémentaires en cas de dérogation à la réglementation relative à la durée du travail (ex : suspension du repos hebdomadaire)
- ⇒ Prévoir des modalités de recours à la visioconférence afin d'assurer dans tous les cas la continuité du fonctionnement du CSE ;
- ⇒ Prévoir des modalités de transport spécifiques pour éviter l'exposition dans les transports en commun.

Bon à savoir : l'employeur peut-il imposer la tenue de réunion CSE en visioconférence ?

Le gouvernement dans son question-réponse (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>) encourage le recours à la visioconférence « si nécessaire pour éviter les contacts physiques » (QR du gouvernement n°11).

Du côté des dispositions légales, il est prévu que le recours à la visioconférence est limitée à 3 par année civile – L2315-4 (sauf accord avec les élus qui en dispose autrement).

Dès lors, si les 3 réunions n'ont pas encore eu lieu, et sans accord contraire, l'employeur peut donc imposer le recours à la visioconférence pour l'ensemble des élus pour la tenue d'une réunion (dans la limite du maximum de 3).

Le gouvernement précise que l'employeur peut en cas d'urgence prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE (QR du gouvernement n°11)