

10 mars 2020

CORONAVIRUS : QUE DOIVENT FAIRE LES EMPLOYEURS ?

Ce qu'il faut savoir sur les conséquences sociales du coronavirus.

Cette fiche expert, qui accompagne la fiche client, vous permettra de répondre aux questions des entreprises.

À retenir

Compte tenu du développement du coronavirus, l'employeur doit prendre un certain nombre de mesures, en concertation avec les représentants du personnel.

Démarches

- ✓ informer les salariés sur les mesures de prévention
- ✓ consulter les représentants du personnel et les services de santé au travail
- ✓ utiliser la plateforme téléphonique d'information au 0800 130 000 en cas de nécessité
- ✓ alerter l'ARS en cas de contamination dans l'entreprise

Documents à conserver dans le dossier

- ✓ documents d'information et de prévention adressés aux salariés
- ✓ mesures de réorganisation du travail (télétravail, annulation de certains déplacements, conditions de tenue des réunions...)
- ✓ demande d'activité partielle
- ✓ demande, le cas échéant, d'indemnisation des salariés contraints de garder leurs enfants

Pour en savoir plus

- Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus
- Circulaire CNAM CIR-9/2020 du 19 février 2020
- Publication d'Infodoc-experts
 - › Fiche client : Coronavirus : que doivent faire les employeurs ?
- Liens utiles
 - › <http://www.mediam.ext.cnamts.fr/ameli/cons/CIRCC/2020/CIR-9-2020.PDF>

- › <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/autres-actualites/epidemie-de-coronavirus.html>
- › <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>
- › <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

D'une épidémie chinoise vers une pandémie mondiale, le virus grippal a, au-delà des effets strictement médicaux, affecté très rapidement l'économie mondiale. Les incidences de cette situation sont multiples et vont conduire les entreprises à prendre des mesures pour assurer la continuité de leur activité et la protection des salariés. Cette fiche d'expert propose un tour d'horizon de ces mesures pouvant être mises en œuvre.

➤ Obligations de l'employeur et des salariés

• Obligation de sécurité de résultat

L'employeur est tenu à l'égard de ses salariés à une obligation de sécurité de résultat et doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs¹. En cas de manquement à cette obligation légale, l'employeur peut être condamné à payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité².

• Mesures générales de prévention

L'employeur est invité à suivre les recommandations sanitaires diffusées par le gouvernement sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Au-delà des mesures d'hygiène de base (mise à disposition d'un gel hydroalcoolique, mouchoirs à usage unique, affichage des visuels mis à disposition par les autorités sanitaires...), l'employeur est invité à se rapprocher du médecin du travail et des services de santé au travail pour des mesures sanitaires précises prenant en compte l'environnement de l'entreprise.

Les recommandations de l'employeur sont contraignantes pour les salariés. En effet, « 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 travail³ ». Le salarié récalcitrant s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement pour faute grave⁴.

• Organisation du travail

Afin d'éviter la contamination des salariés, il est préconisé d'éviter des rassemblements. Aussi, les réunions non urgentes doivent être reportées ou être réalisées en vision conférence, les

¹ Articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail

² Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444

³ Articles L 4122-1 du Code du travail

⁴ Cass. soc. 7 octobre 2015, n° 14-12403

déplacements doivent être évités en particulier dans les zones à risque (Chine, Italie, Corée du Sud, Iran, Singapour...).

Le télétravail est préconisé pour les métiers qui le permettent. Dans le cadre d'un risque épidémique, cette mesure est un simple aménagement du poste de travail et sa mise en œuvre ne nécessite pas l'accord du salarié⁵.

Selon le dispositif légal, « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ⁶».

Les salariés revenant d'une zone à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée doivent faire l'objet d'une mesure d'isolement et de confinement. En ce cas, l'employeur doit prendre contact avec l'Agence Régionale de Santé (ARS)⁷ afin d'envisager la prescription d'un arrêt de travail.



Un salarié semble souffrant (toux, sensation de fièvre...) est absent et envoie un arrêt de travail. L'employeur a-t-il le droit de connaître le motif de l'arrêt et le lien éventuel avec le coronavirus ? Non, il appartient au médecin prescripteur de se rapprocher de l'ARS qui imposera en fonction des mesures sanitaires adaptées.

- **Droit de retrait des salariés**

Tout salarié a le droit 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, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection⁸. Le droit de retrait ne peut faire l'objet d'aucune sanction ou retenue de salaires.

➤ Indemnisation des salariés en arrêts de travail

- **Salariés atteints par le coronavirus**

Les salariés atteints par le coronavirus bénéficiant d'un arrêt de travail prescrit par leur médecin traitant perçoivent des IJSS dans les conditions de droit commun. Ils doivent remplir les conditions d'ouverture de droit mentionnées aux articles L 313-1 et L 622-3 du Code de la sécurité sociale. Le délai de carence de 3 jours leur est applicable.



L'employeur doit maintenir le salaire dans les conditions légales ou conventionnelles habituelles (si ce régime est plus favorable).

⁵ Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés ; question 12

⁶ Article L 1222-1 du Code du travail

⁷ www.ars.sante.fr ou plateforme téléphonique d'information au 0800 130 000

⁸ Article L 4131-1 du Code du travail

- **Salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**

Les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (personne en contact avec une personne infectée, personne ayant séjourné dans une zone épidémique) et se trouvant dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail⁹.



Ce dispositif s'applique à toute mesure de confinement ou d'isolement sur le territoire français.

Prescription de l'arrêt de travail

L'arrêt de travail, prescrit par la caisse d'assurance maladie dont les assurés dépendent, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole, est transmis sans délai à leur employeur.



A compter de la réception de l'avis, l'employeur transmet l'attestation de salaire sans délai à l'organisme d'assurance-maladie de l'assuré.

Régime des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Les IJSS versées dans ce cadre obéissent à un régime dérogatoire applicable à compter du 2 février jusqu'au 30 avril 2020¹⁰ :

- ✓ les conditions d'ouverture de droit (assiette minimale de cotisations, durée minimale d'affiliation) ne sont pas requises ;
- ✓ le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas.

Les IJSS ne peuvent être versées dans ces conditions dérogatoires que pour une durée maximale de 20 jours.

Maintien de salaire par l'employeur

A compter du 6 mars 2020 et jusqu'au 30 avril 2020, les employeurs ont l'obligation de maintenir le salaire sans délai de carence dans les conditions légales.



Les règles d'indemnisation sont celles mentionnées à l'article D 1226-1 du Code du travail. L'employeur peut, s'il le souhaite, opérer le maintien de salaire sur les bases de la convention collective.

⁹ Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus modifié par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020

¹⁰ Circulaire CNAM CIR-9/2020 du 19 février 2020

- **Salariés contraints de garder leurs enfants**

Les parents d'un enfant de moins de seize ans faisant l'objet d'une mesure d'isolement et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent percevoir des IJSS dans les mêmes conditions dérogatoires que les salariés confinés (pas de conditions de durée d'activité ou de contributivité minimales, pas de délai de carence).

 **À la différence du dispositif applicable aux salariés confinés, les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.**

L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur est identique à celle concernant les salariés confinés.

➤ **Accompagnement des entreprises**

Le gouvernement a annoncé l'application de mesures de soutien au cas par cas aux entreprises qui rencontreraient des difficultés sérieuses, notamment :

- ✓ le report d'échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts)
- ✓ un plan d'étalement de créances avec l'appui de l'Etat et de la Banque de France
- ✓ l'obtention ou maintien d'un crédit bancaire via Bpifrance, qui se portera garant de tous les prêts de trésorerie dont les entreprises pourraient avoir besoin à cause de l'épidémie
- ✓ le financement des salariés par le mécanisme de chômage partiel
 - › La demande doit être formulée sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
- ✓ l'appui au traitement d'un conflit avec des clients ou fournisseurs.

Sur le plan social, cet accompagnement se traduit notamment par l'octroi de délais (échelonnement de paiements), et d'une remise exceptionnelle des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées ou pour les travailleurs indépendants, la possibilité de demander une anticipation de la régularisation annuelle afin d'obtenir un recalcul des cotisations cohérent avec la santé de l'entreprise, et d'obtenir un nouvel échéancier de paiement des cotisations provisionnelles.