



Guide pratique des entreprises de VINSEO face au coronavirus Employeurs et salariés

Ce document est susceptible d'évoluer en fonction des annonces du Gouvernement.

Table des matières

Obligations de l'employeur.....	2
Conseils pratiques à destination des employeurs	3
Obligations du salarié.....	4
Rôle du comité social et économique (CSE) face au Coronavirus.....	4
Comment peut-on prévenir les salariés ?	4
SITUATION À RISQUE : QUE FAIRE ?	5
Comment mettre en place le télétravail ?	5
Et si le travail du salarié n'est pas compatible avec le télétravail ou si le télétravail n'est pas possible ?.....	6
Situation de crise.....	7
Salarié en arrêt de travail.....	8
Accompagnement de l'entreprise par l'URSSAF	9

Obligations de l'employeur

L'obligation de sécurité :

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité, aussi bien physique que mentale, de ses salariés (C. trav., art. L. 4121-1).

Face au Coronavirus, cette obligation comporte plusieurs aspects : Ø L'employeur a une :

1/ obligation d'information des salariés sur la situation (qui comprend notamment la diffusion de consignes de sécurité).

2/ obligation de formation renforcée pour les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé.

3/ L'employeur doit mettre à disposition des salariés les équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser en vue de préserver leur santé et leur sécurité. Par exemple, le port de masque est recommandé pour les salariés en contact étroit et régulier avec le public.

Si un salarié présente des symptômes inquiétants, l'employeur doit consulter le site du Gouvernement pour suivre les mesures préconisées.

Lorsque la contamination d'un salarié est confirmée, l'employeur doit par ailleurs procéder au nettoyage des locaux.

Il est conseillé à l'employeur de faire reporter tout déplacement non indispensable, pour limiter la propagation du virus et de reporter voire annuler les réunions regroupant un nombre important de personnes.

En cas de modifications importantes de l'organisation de travail (télétravail, aménagement d'horaires...), il convient de consulter le CSE.

Le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour pour tenir compte de la situation dans l'entreprise.

Conseils pratiques à destination des employeurs

Mettre à disposition des salariés du gel hydro alcoolique et des lingettes désinfectantes.

Le port du masque n'est pas absolument obligatoire si les règles de distanciation et de nettoyage régulier des zones de contact avec les mains sont strictement respectées. Il est toutefois conseillé et il procure un impact psychologique favorable. Il est utile uniquement si vous êtes en mesure d'en procurer à chacun de vos salariés au moins 1 par jour.

Informez les salariés sur les risques et les mesures de prévention individuelle et collective :

- numéros d'urgence
- comportement à adopter (lavage régulier des mains, respect des distances de protection sanitaire entre les personnes, gestion des entrées et sorties...)
- diffusion de consignes en cas d'apparition de symptômes.

Consulter le CSE afin d'adopter les mesures préventives nécessaires (affichage au sein de l'entreprise, mise à jour du règlement intérieur et du DUERP).

Mettre en place ou adapter un plan de continuité d'activité (PCA) listant les mesures de prévention prises tout en assurant le maintien des activités essentielles de l'entreprise.

Dans la pratique, il est recommandé de diffuser une note interne aux salariés. Assurez vous également en cas de remplacement de ces notes que les anciennes sont bien supprimées...

Obligations du salarié

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, **il incombe à chaque salarié 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.

Ainsi, le salarié doit :

- se conformer aux instructions qui lui sont données par son employeur en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation
- respecter les consignes sanitaires pour assurer sa sécurité et celle de ses collègues.
- il est recommandé au salarié d'informer son employeur s'il s'est rendu dans une zone à risque ou une zone « clusters » afin que des mesures de prévention soient prises.

A savoir. S'il ne dit rien et que certains de ses collègues sont contaminés, sa responsabilité pourrait être mise en cause et il pourrait encourir une sanction disciplinaire.

Rôle du comité social et économique (CSE) face au Coronavirus

- Mission du CSE : promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise
- Rôle consultatif : information et consultation du CSE en matière d'organisation, de gestion et de la marche générale de l'entreprise, notamment en cas de modification importante des conditions de travail, de recours à l'activité partielle...
- Possibilité de réunir le CSE à la demande des représentants du personnel pour faire le point sur les mesures de précaution et l'instauration de nouvelles pratiques.
- Utilisation du droit d'alerte par un membre du CSE, s'il estime qu'il existe un danger grave et imminent (application de la procédure prévue à l'article L. 4132-2 du Code du travail). Une enquête doit être menée par l'employeur et un représentant du CSE pour juger de la gravité du danger.

Conseil pratique : favoriser les réunions par visioconférence pour éviter les contacts.

Comment peut-on prévenir les salariés ?

- ✓ Veiller à la propreté des locaux : aérer régulièrement, apporter un soin particulier au nettoyage des poignées de porte, des interrupteurs, du matériel utilisé...
- ✓ Mettre à disposition de gels antibactériens, masques...
- ✓ Limiter les déplacements notamment dans les zones contaminées.
- ✓ Annulation des réunions regroupant un nombre important de personnes (internes ou externes...).
- ✓ Informer les salariés sur les bonnes pratiques à adopter et sur la conduite à tenir dans les zones contaminées.
- ✓ Ces mesures de prévention et d'organisation peuvent être reprises au sein du plan de continuité de l'activité (PCA).

SITUATION À RISQUE : QUE FAIRE ?

L'employeur doit privilégier le télétravail si le poste de travail le permet. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable.

Toutefois, l'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Cependant, il requiert le respect d'une procédure en présence d'un accord collectif ou d'une charte.

A défaut, il convient de demander au salarié de rester chez lui pendant 14 jours.

A défaut, il faut adapter son environnement de travail pour éviter que le salarié soit en présence d'autres personnes.

Si le salarié développe des symptômes, il doit rester chez lui et appeler le 15 (SAMU).

Comment mettre en place le télétravail ?

En cas d'accord collectif, l'accord doit prévoir ce type de situation exceptionnelle.

Sinon, possibilité de rédiger un avenant. En cas de charte, elle prévoit ce type de situation exceptionnelle.

Possibilité de l'amender le cas échéant en consultant préalablement le CSE, à défaut d'accord collectif et de charte.

L'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit la possibilité de mettre en place le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure.

L'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, mais aussi pour garantir la protection des salariés.

Le coronavirus constitue une épidémie et le Gouvernement l'a qualifié de cas de force majeure.

- Possibilité par l'employeur d'imposer le télétravail, si celui-ci est envisageable.

- Mise en place du télétravail à grande échelle si l'entreprise comporte des « clusters » ou se situe dans une zone « clusters ».

- Consultation du CSE pour un aménagement important de l'organisation et des conditions de travail.

- Fournir à ses salariés les moyens d'exercer le télétravail : aménagement, matériel, etc.

- Aucun formalisme en particulier requis pour la mise en place du télétravail.

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

- Possibilité pour l'employeur de déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours. Cela vise les salariés revenant d'une zone à risque et ayant été en contact avec une personne contaminée.

- Si le salarié n'a pas posé de congés : l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés (C. trav., art. L. 3141-16).

Et si le travail du salarié n'est pas compatible avec le télétravail ou si le télétravail n'est pas possible ?

- l'employeur peut demander au salarié de rester à domicile. Le salarié doit se rapprocher d'un médecin de l'Agence régionale de santé pour demander un arrêt de travail spécifique.

- si l'employeur considère que le télétravail n'est pas possible et qu'il doit assurer sa fonction sur le lieu de travail, l'employeur a l'obligation d'organiser des conditions permettant au travailleur d'exercer ses fonctions dans des conditions respectant les règles de sécurité décrite en début de document.

A savoir. S'agissant des arrêts de travail des salariés-parents qui ne peuvent faire du télétravail, l'employeur procède à une télédéclaration.

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

Rappel de la définition : un salarié peut se retirer d'une 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 (C. trav., art. L. 4131-1 et suivants). L'appréciation de ce danger se fait au cas par cas.

Si l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations gouvernementales, et donc que le salarié ne court pas de danger grave et imminent, il n'est pas fondé à mettre en œuvre le droit de retrait

Si l'employeur a omis de mettre en œuvre ces dispositions (distanciation, accès aux produits de désinfection, gestion des flux pour réduire les croisements au strict nécessaire et sans risque, limitation du personnel en réunion,...), alors le salarié peut légitimement exercer son droit de retrait

Situation de crise

Que faire en cas de Coronavirus confirmé dans l'entreprise ?

Si les symptômes déclarés lors du temps de travail, l'employeur doit isoler le salarié contaminé et contacter le 15.

Il est recommandé également de faire quitter les lieux de travail aux autres salariés dans le but de préserver leur santé et celui du cas avéré.

Il convient d'informer les salariés et le CSE de la contamination sans mentionner le nom du salarié.

Avant la reprise du travail,

Il convient d'attendre au minimum 3 heures avant d'intervenir.

Il convient de nettoyer les locaux en mettant en œuvre les règles de sécurité pour les agents de nettoyage. **Il convient de s'organiser préventivement à devoir gérer cette situation.**

Il convient de mettre en place les règles relatives aux salariés en contact avec une personne infectée (télétravail, port des masques...) en mesure de poursuivre son activité.

Que faire en cas de baisse d'activité ?

Si la baisse d'activité due à un absentéisme très important des salariés (salariés malades, salariés confinés et salariés gardant leur enfant ou des problèmes d'approvisionnement/fourniture), il est possible de recourir à l'activité partielle en démontrant que les personnes ne pouvaient pas être remplacées.

Le contrat de travail avec ces salariés n'est pas rompu mais suspendu.

Les salariés perçoivent une indemnité correspondant au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute et cette dernière peut être augmentée à l'initiative de l'employeur.

Compensation financière pour l'employeur : l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic : § 7,74 euros par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés ; § 7,23 euros par heure chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes d'activité partielle doivent être déposées auprès de l'administration via ce site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart>.

Face à l'urgence, les délais de traitement des demandes ont été réduits de 15 jours à 48 heures.

Un mécanisme exceptionnel et massif d'activité partielle sera mis en œuvre dans les jours qui viennent.

L'Etat prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints de rester chez eux.

En cas de sous-activité prolongée ou d'arrêt d'activité, les entreprises peuvent aussi demander à bénéficier du FNE-Formation (**fonds national de l'emploi, formation**).

Ce dispositif est mis en place à travers une convention entre la Direccte et l'entreprise ou l'OPCO (Opérateurs de Compétences). Elle permet aux salariés d'accéder à des formations qualifiantes (ou à la validation des acquis de l'expérience) pour faire face à des mutations économiques et technologiques.

Que faire en cas de hausse d'activité ?

L'épidémie de Coronavirus accélère l'activité de certaines entreprises. Plusieurs mesures peuvent être prises en matière de durée du travail pour réorganiser la production :

Dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48h ou de la moyenne de 44h, sous certaines conditions ;

Dépassement de la durée quotidienne maximale de 10h, sous conditions ;

Dérogation au repos quotidien de 11h, sous conditions ;

Dérogation au repos hebdomadaire de 35h, sous conditions ;

Dépassement de la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8h, sous conditions.

Salarié en arrêt de travail

Les motifs possibles :

- ✓ le salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, il est donc placé en quatorzaine.
- ✓ le salarié est parent d'un enfant dont l'établissement d'accueil a été fermé sur décision de l'autorité publique.

Quelle indemnisation ?

Un régime dérogatoire a été prévu par le Gouvernement :

1. le versement d'indemnités journalières pendant une durée maximale de 20 jours sans application d'un délai de carence sans conditions
2. la suppression du délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de Sécurité sociale

Ces dispositions seront en vigueur **jusqu'au 30 avril 2020**.

Comment fonctionne le régime dérogatoire de l'IJSS ?

Le décret prévoit ainsi le versement de l'IJSS à tous les salariés :

1. dès le premier jour d'arrêt du travail et donc sans application du délai de carence de droit commun de 3 jours
2. sur arrêt de travail émis par la caisse d'assurance maladie dont dépend le salarié ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la CNAM/MSA qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré ;

Les conditions d'ouverture des droits normalement requises ne sont pas exigées. La durée maximale d'indemnisation est de 20 jours.

Quelle est la démarche à suivre en cas de fermeture de l'établissement scolaire de son enfant de moins de 16 ans ?

Le salarié informe l'employeur et ils envisagent ensemble les modalités de travail qui pourraient être mises en place (télétravail, modification des dates de congés payés). Si aucune solution n'est possible, alors le salarié est placé en arrêt de travail indemnisé.

Si l'assuré travaille à domicile sans contact avec le public, alors il n'a pas d'arrêt de travail. De même si son travail peut être adapté en supprimant ce contact avec le public. Dans le cas contraire le salarié peut accéder à l'arrêt de travail.

Quelle est la procédure à suivre ?

L'employeur déclare l'arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt sur le site Internet : <https://declare.ameli.fr>.

Un seul parent peut être bénéficiaire de cette indemnisation, le salarié doit alors fournir une attestation sur l'honneur par laquelle il s'engage à être le seul parent bénéficiaire de l'arrêt de travail.

-es indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

Quid du travailleur indépendant - exploitant agricole ?

Le travailleur indépendant ou l'exploitant agricole parent d'un enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement d'accueil doit déclarer son arrêt de travail sur la page employeur sur le site internet dédié : <https://declare.ameli.fr>

Accompagnement de l'entreprise par l'URSSAF

L'URSSAF a publié sur son site Internet, une note détaillant sa mobilisation pour venir en soutien des employeurs et des travailleurs indépendants qui rencontrent des difficultés pour déclarer et payer leurs cotisations.

Quelles sont les démarches ?

Vous êtes employeur ou profession libérale ? Connectez-vous à votre espace en ligne sur urssaf.fr et adressez un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ». Par téléphone : 3957

Vous êtes travailleurs indépendants artisan commerçant ? Contactez votre Urssaf : Par courriel : Sur secu-independants.fr/Contact, objet « Vos cotisations », motif « Difficultés de paiement ». Par téléphone : 3698

Le jeudi 12 mars, lors de son allocution télévisée, le Président de la République a annoncé une série de mesures en faveur des entreprises et salariés dans l'optique de limiter les impacts de l'épidémie sur l'économie française. Parmi ces mesures, il est prévu la possibilité pour les petites et grandes entreprises de bénéficier d'un report de paiement de leurs cotisations et impôts du mois de mars « sans justification ». Dès que nous aurons plus d'informations, nous ne manquerons pas de vous les procurer.