



inkipio

audit | expertise comptable | conseil

Coronavirus Covid-19 : gestion Social/RH et obligations de l'employeur

L'employeur a une obligation de protection de la santé de ses salariés

S'informer de la situation

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés. Il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel : actions de prévention, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (C. trav., art. L. 4121-1). Il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat. L'employeur engage ainsi sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444).

Afin de pouvoir mettre en place des actions de prévention, l'employeur doit avant tout se tenir informer de l'épidémie et des consignes diffusées par le gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>). La situation évoluant chaque jour, les employeurs doivent se tenir informés quotidiennement.

En conséquence, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention adaptées aux métiers de l'entreprise. Il peut s'appuyer sur le médecin du travail (Q-R n° 27) et associer le CSE.

Consulter le CSE

Le CSE doit être consulté si les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail (C. trav., art. L. 2312-8) ; tel est le cas s'il a un recours massif au télétravail de manière exceptionnelle. Toutefois, l'employeur conserve la faculté de prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige (Q-R n° 19), avant de consulter le CSE.

Diffuser aux salariés des mesures de prévention.



inkipio

audit | expertise comptable | conseil

L'employeur doit largement diffuser les mesures de prévention à prendre par tout type de support : note de service diffusée par mail ou affichage, vidéo, intranet, etc.

L'employeur doit rappeler dans sa communication :

- les mesures d'hygiène et les gestes barrière applicables pour tous les salariés :
se laver les mains très régulièrement ;
tousser ou éternuer dans son coude ;
saluer sans se serrer la main et éviter les embrassades ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; dans la mesure du possible, porter un masque quand on est malade ;
- la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et qu'en cas de doute sur son état de santé, de se retourner vers le SAMU en cas de risque de contamination identifié ou vers un médecin de ville dans le cas contraire, pour obtenir un diagnostic. Cela permettra à l'employeur de mettre en place le cas échéant des mesures d'aménagement de poste ;
- les mesures de prévention adaptées pour les personnes dites "fragiles" ;
- les mesures de prévention renforcées pour les salariés qui ont un risque important d'être contaminé.

L'employeur doit également former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise et s'assurer qu'ils sont respectés.

Le ministère du travail précise que la présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et aux assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques liés au virus (Q-R n° 13).

Éviter les déplacements dans certaines zones

La principale recommandation sanitaire pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones de circulation active du virus (Q-R n° 15 et 18). Ces zones sont régulièrement mises à jour sur le site : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Prendre des mesures particulières pour les postes exigeant des contacts

Le ministère distingue deux situations (Q-R n° 15) :

- lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières » permettent de préserver la santé des salariés et celle de l'entourage ;
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.



inkipio

audit | expertise comptable | conseil

L'employeur doit mettre à jour le document unique

Afin de respecter son obligation de sécurité et de protection de la santé, l'employeur doit procéder à une évaluation des risques professionnels.

Le ministère indique que cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Il s'agit également d'anticiper les risques liés à l'épidémie et de traiter les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...).

Cette évaluation doit être transcrite dans le document unique des risques (Q-R n° 13 et n°14).

Nous vous rappelons que vous pouvez contacter notre partenaire spécialisé à cet effet :

GROUPE Pôle Prévention
Sandra SUNG / tél 07 62 52 72 97
e-mail : s.sung@sepr.eu

Les mesures à prendre en cas de contamination d'un salarié

Lorsqu'un salarié est contaminé, l'employeur doit prendre une série de mesures pour désinfecter son espace de travail, précisée par le ministère, en considérant que le coronavirus peut probablement survivre 3 heures sur des surfaces (Q-R n° 17) :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - ✓ les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - ✓ les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - ✓ un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - ✓ les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.



inkipio

audit | expertise comptable | conseil

Le ministère estime que si ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur, la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait (Q-R n° 17).

Les mesures à prendre en cas de risque sérieux de contamination

Lorsqu'un salarié présente un risque sérieux d'être contaminé du fait notamment d'un séjour dans une zone de circulation active du virus, il n'est plus soumis à une période de confinement pendant 14 jours, sauf bien sûr s'il a un arrêt de travail.

L'employeur doit ainsi prendre des mesures de précaution prenant en compte ce risque. Il peut communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant l'identification du risque :

- réorganiser le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail (QR n° 19 et 20) ;
- si le télétravail n'est pas possible, informer le salarié qu'il doit :
 - ✓ *éviter les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;*
 - ✓ *éviter tout déplacement ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;*
 - ✓ *éviter les contacts rapprochés (cantine, ascenseurs, etc.) ;*
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires).

Le salarié doit contacter le 15 en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour. Le ministère rappelle qu'en cas de suspicion face à un salarié présentant des symptômes à son retour de zone à risque ou suite à un contact avec une personnes infectée, l'employeur doit contacter le 15 (Q-R n° 26).

En raison du danger que représenterait la contamination du salarié due de l'activité de l'entreprise (présence importante de personnes « fragiles »), l'employeur peut également demander au salarié de ne pas se présenter à son travail. Si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité de l'entreprise, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise (Q-R n° 22).

Le ministère rappelle que le télétravail est la solution à privilégier (Q-R n° 19 et 20). Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié.

Toutefois, le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié (C. trav., art. L. 1222-11).

En cas de modification importante de l'organisation de travail, l'employeur doit consulter le CSE (C. trav., art. L. 2312-8). Il peut tout de même prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige avant de le consulter (Q-R n° 19).

L'arrêt de travail pour les salariés identifiés comme cas de contact à haut risque

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. Le salarié bénéficie alors à titre dérogatoire d'un arrêt de travail (D. n° 2020-73, 31 janv. 2020). Le contrat de travail est alors suspendu. Le salarié perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale sans application du délai de carence (Q-R n° 23).

Pour plus précisions, se reporter à l'article de ce jour intitulé "Coronavirus : les modalités d'indemnisation des salariés sont assouplies".

L'arrêt de travail pour le salarié gardant son enfant faisant l'objet d'une période d'isolement

L'enfant du salarié peut être identifié comme cas contact à haut risque. A cet égard, le ministère rappelle que les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais aux dispositifs de surveillance.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. L'employeur devra aborder la question du télétravail avec précaution, afin qu'il soit à la fois profitable pour l'entreprise et qu'il ne mette pas le salarié en difficulté dans l'exécution de son travail (notamment cas de garde d'un jeune enfant ou d'un enfant handicapé).

Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée.

L'ARS informe le salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie adresse à l'employeur, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise (Q-R n° 24).

Le ministère rappelle que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une **procédure dérogatoire exceptionnelle** et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer.



inkipio

audit | expertise comptable | conseil

L'arrêt de travail pour le salarié gardant son enfant en raison de la fermeture de l'établissement scolaire



inkipio

audit | expertise comptable | conseil

Encore une fois, le ministère du travail privilégie le recours au télétravail en se fondant sur l'article L. 1222-11 du code du travail selon lequel « l'employeur peut décider de sa mise en place unilatérale du fait du risque épidémique ».

L'employeur devra aborder la question du télétravail avec précaution, afin qu'il soit à la fois profitable pour l'entreprise et qu'il ne mette pas le salarié en difficulté dans l'exécution de son travail (notamment cas de garde d'un jeune enfant ou d'un enfant handicapé).

Si aucune autre solution peut être retenue, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé (Q-R n° 25). L'employeur doit alors déclarer l'arrêt de travail sur le site Internet dédié : <https://www.declare.ameli.fr>

Le salarié adresse alors à l'employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

Le parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone.

L'employeur envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

Le ministère précise que, dans la mesure du possible, l'employeur maintient le salaire du salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés (Q-R n° 25).

Dans ce cas, l'employeur est subrogé de plein droit dans les droits du salarié envers l'assurance maladie.

Les liens utiles

Pour les consignes, mesures conservatoires et zones à risque : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Pour suivre l'évolution de l'épidémie : <https://www.ars.sante.fr>

Pour consulter le Questions-Réponses du gouvernement : <https://www.travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>