

COVID-19

Dernière Note Juridique

Avant la mise en quarantaine du Code du Travail...



La présente note est basée sur la situation actuelle du droit, nous avons connaissance d'un projet de loi d'urgence qui devrait modifier une grande partie des règles affichées ci-dessous.
Nous vous tiendrons informé des évolutions.

Garde d'enfant à domicile

Suite à la fermeture des établissements scolaires, les parents d'un enfant de moins de 16 ans (18 ans en situation de handicap), doivent se voir proposer une solution de télétravail.

Dans le cas d'une impossibilité de télétravail, un des parents peut bénéficier d'un arrêt de travail pris en charge par l'assurance maladie.

C'est l'employeur qui déclare l'arrêt de travail sur le site Ameli.fr L'indemnisation se fait sans carence pour une durée de 14 jours renouvelable et le/la salarié(e) doit attester être le/la seul(e) parent en arrêt.

Le maintien de salaire s'élève à minima à 90% de la rémunération brut augmenté des dispositions conventionnelles

La direction Générale du travail demande de ne pas effectuer de demande d'arrêt de travail s'il y a possibilité de télétravail même si les conditions ne sont pas optimales du fait de la présence des enfants.

Source : Décret N°2020-227 du 9 mars 2020

Arrêt maladie

1/ Si un(e) salarié(e) est atteint du Coronavirus :

Il/elle bénéficie d'un arrêt de travail dans les conditions de droit commun, sans conditions d'ancienneté concernant son maintien de salaire.

2/ Si un(e) salarié(e) est mis à l'isolement (suite à contact ou revenant d'une zone à risque):

Il/elle bénéficie d'un arrêt de travail dans les conditions de droit commun, sans conditions d'ancienneté concernant son maintien de salaire.

L'arrêt est délivré par la CPAM, sa durée est prévue pour 20 jours.

3/ Si un(e) salarié(e) est considéré(e) à risque :

Les personnes concernées sont celles répertoriées par le Haut Conseil de la Santé Publique (femmes enceintes, maladies respiratoires...) qui ne peuvent bénéficier d'aucune solution de télétravail.

Elles bénéficient d'un arrêt de travail dans les conditions de droit commun, sans conditions d'ancienneté concernant leur maintien de salaire.

Elles déclarent elles-mêmes leur situation sur le site Ameli.fr sans avoir recours à un arrêt de leur médecin. La durée initiale de l'arrêt est prévue pour 21 jours.

Télétravail

L'article L1222-11 du code du travail prévoit qu'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.

La mise en place du télétravail se fait donc sans accord préalable du salarié mais les accords sur le sujet doivent être respectés (L1222-9 du CT)

L'ensemble des droits des télétravailleurs sont identiques à ceux des salariés qui exercent leur activité au sein de l'entreprise.

Chômage partiel

L'article R. 5122-1 du Code du travail prévoit que l'employeur peut placer ses Salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants [...] 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel [...]”.

Le CORONAVIRUS répond donc à cette définition. L'employeur peut donc user de ce droit de vous placer en chômage partiel.

. La cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci .(Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

. Durant le chômage partiel, le contrat de travail est suspendu mais pas rompu.

. Durant le chômage partiel, le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, égale à 70 % du salaire brut horaire (environ 84 % du salaire net horaire) sans retenues salariales hormis la CSG/CRDS (le prélèvement à la source est maintenu).

. Les salariés qui touchent le SMIC perçoivent une indemnité égale à 100 % de la rémunération.

. Le salarié conserve ses droits acquis à congés payés (et continu à en acquérir), et aussi ses droits retraite, durant le chômage partiel.

. Il est possible durant ce temps de bénéficier d'actions de formation. Dans ce cas, l'indemnité versée au salarié est majorée pour atteindre 100 % de sa rémunération nette par heure.

Cette prise en charge pourrait être améliorée par le gouvernement. S'en attendre une telle annonce, il nous faut obtenir de nos employeurs le maintien à 100% des rémunérations tant sur le salaire de base que sur les éléments variables (primes, intéressement...)

Droit des congés payés, RTT

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

Etat d'urgence sanitaire

**Le Gouvernement en profite pour réaliser son rêve,
détricoter le code du travail!**

- jusqu'à 48h de travail
par semaine**
- les congés totalement à la
main de l'employeur**
- Le travail le Dimanche**

**Crise sanitaire oui
Crise sociale NON !**



Obligation santé au travail

Les articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail définissent les obligations de l'employeur vis à vis de la santé des salariés. Il doit notamment mettre en place une organisation et des moyens adaptant le travail à l'homme et pas l'inverse !

En particulier, le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail).

Dès lors que ses obligations ne sont pas respectées, il convient d'envisager l'exercice des droits suivants :

Droit d'alerte et de retrait

Ces 2 notions sont complètement imbriquées dans le droit du travail

1/ Le droit d'alerte individuel et de retrait

L'article L4131-1 précise :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur 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 protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

Le/salarié(e) possède donc de 2 droits :

- Le premier est un droit d'alerte pour toute situation où le salarié a un « motif raisonnable de penser », donc il n'y a pas lieu d'apporter la preuve mais s'assurer que la situation « présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».

- Le second est le droit de retrait, le texte ne prévoit aucun délai entre l'alerte effectuée et le retrait du salarié. Dans les faits le/la salarié(e) se retire et informe concomitamment son employeur de la situation.

Aucune forme concernant les modalités d'information dans l'exercice de ces droits n'est prévue, il est néanmoins opportun d'utiliser un écrit afin d'éviter tout contentieux pour abandon de poste.

Attention : Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle ! le positionnement du gouvernement et du ministère du travail est le suivant :

« Lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver sa santé et celle de son entourage.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre tant par l'employeur que par les salariés les recommandations du gouvernement la seule circonstance que le salarié soit affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait.

Lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu 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 des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement - disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance que le salarié soit affecté(e) à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que je justifie d'un motif raisonnable pour exercer mon droit de retrait. »

Bien entendu, seul un juge pourra statuer, en cas de contestation et au cas par cas selon chaque situation particulière, sur la légitimité du droit de retrait d'un salarié, mais il existe un vrai risque que les juridictions suivent l'analyse du gouvernement. Si les salariés veulent faire jouer leur droit de retrait, il convient donc de s'attacher à démontrer le non-respect par l'employeur des consignes sanitaires (selon les cas : absence de mise en œuvre des « mesures barrières », absence d'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, absence de nettoyage des locaux, voire éventuellement pour les personnels soignants absence de fourniture masques et de gel hydroalcoolique, ...)

2/ Le droit d'alerte du CSE

L'article L4131-2 du code du travail prévoit :

« Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2. »

Les élus disposent donc d'un droit d'alerte, mais contrairement aux travailleur(e)s, ils doivent constater le risque et utiliser une procédure spécifique en inscrivant l'alerte au sein d'un registre mis à disposition de l'employeur.

En cette période de télétravail généralisé, il convient d'informer l'employeur par mail dans un premier temps et régulariser l'alerte au sein du registre dès que possible.

«LA RÉGRESSION SOCIALE NE SE NÉGOCIE PAS, ELLE SE COMBAT !»