

ELEMENTS JURIDIQUES SOCIAUX CORONAVIRUS

Éric Andrès

Avocat au barreau de Lyon
DEA Droit de l'économie
eric.andres@andres-avocats.fr

Annabelle Zinutti

Avocat au barreau de Lyon
DJCE - DESS
Droit des affaires et fiscalité
annabelle.zinutti@andres-avocats.fr

Bruno Belin de Chantemèle

Avocat honoraire

Jean-Claude Reynaud

Anne Garlon
Avocats au barreau de Lyon

Partenaires pour
le droit des sociétés

CECS
49, rue Servient
69003 LYON

En raison de la crise sanitaire actuelle et du déconfinement qui se met en place, nous vous proposons de vous apporter les éléments juridiques sociaux suivants.

➤ **Poursuite / Reprise d'activité et protection des salariés au travail avec mise en place des consignes sanitaires dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur :**

Les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs employés/agents conformément au Code du travail.

À ce titre, il leur appartient de mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, ainsi qu'une organisation du travail et des moyens adaptés aux conditions de travail.

Afin d'aider les entreprises dans la conception de leur plan de protection des salariés au travail, le ministère du travail a édité des fiches correspondant à certaines branches analysées. Ces fiches sont consultables sur le site du ministère mais également sur le site de l'INRS, moins sollicité.

A ce jour sont déjà disponibles les fiches correspondant aux branches suivantes : activité agricole, travail saisonnier, travail en abattoir, travail dans l'élevage, chauffeur livreur, travail en caisse, travail dans un commerce de détail, travail en boulangerie, travail dans un garage, travail sur un chantier de jardins et espaces verts.

En tout état de cause, les employeurs peuvent se rapporter au protocole national de déconfinement établi par le Ministère du travail.

Il importe d'insister particulièrement sur la mise en place des consignes sanitaires dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur.

A cet égard, les décisions les plus récentes des tribunaux tendent à affirmer les principes suivants :

- La nécessité de procéder à la consultation du CSE et non pas simplement à son information sur la nouvelle organisation du travail liée au risque covid19,
- la nécessaire évaluation des risques devant prendre en compte les risques biologiques et psychosociaux,
- la consultation du CSE quant au port des équipements,

- la nécessité de soumettre préalablement au CSE les projets de formation des salariés à la sécurité,
- la nécessité encore une fois affirmée d'intégrer le risque covid19 dans les plans de prévention et de sécurité,
- actualisation du document unique (en collaboration avec le médecin du travail et les membres du CSE) permettant de viser non seulement à **identifier les situations de travail** pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies, mais également à **véritablement anticiper** les risques liés à l'épidémie du Covid-19, **quel que soit l'effectif de l'entreprise**,
- **Intégration des consignes édictées** au Règlement Intérieur obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés (avec consultation du CSE et dépôt de la nouvelle annexe au RI auprès de l'administration du travail).

Enfin la CNIL a émis le 7 mai 2020 quelques rappels quant à la collecte de données d'ordre médical des salariés. Ainsi il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés, et de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques). En revanche, les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles.

➤ **Organisation du télétravail :**

La CNIL a établi une fiche thématique devant aider à la conception du télétravail, après première organisation souvent hâtive.

En cas de télétravail, l'URSSAF admet le principe d'exonération de charges d'un **remboursement forfaitaire des frais engagés par le télétravailleur**, à raison de 10 € par mois et par journée de la semaine type en télétravail (télétravail d'une journée hebdomadaire = 10 € de forfait mensuel, télétravail de 3 journées hebdomadaires = 30 € de forfait mensuel, télétravail intégral = 50 € de forfait mensuel). Un remboursement excédant ce forfait doit donner lieu à justification des dépenses professionnelles (équipement personnel, coûts de communication, fournitures, local mis à disposition par le salarié (dont frais d'adaptation)).

Le télétravailleur n'est pas exclu du bénéfice de titres restaurants.

➤ **Détermination des éléments de salaire à prendre en considération pour calculer l'indemnité d'activité partielle :**

Le ministère du travail précise expressément et de manière non exhaustive l'intégration dans la rémunération de référence des majorations de salaire pour HS ou travail de nuit, des indemnités perçues pendant les périodes assimilées à du travail effectif (notamment les congés maternité/paternité ou accueil d'enfant, arrêt de travail pour AT ou MP), des indemnités de CP, prime d'ancienneté, prime d'assiduité, prime d'astreinte, commissions, prime d'expatriation, avantage en nature.

➤ **Articulation des arrêts de travail et de l'activité partielle :**

Le ministère du travail a précisé cette articulation résumée comme ci-après, au regard de la situation individuelle initiale et de son évolution.

| situation individuelle initiale | situation collective ultérieure | articulation |
|--|---|--|
| arrêt de travail pour maladie | mise en activité partielle | poursuite de l'arrêt maladie jusqu'à son terme, versement des IJSS et complément employeur (1), puis passage en activité partielle à la fin de l'arrêt de travail |
| arrêt de travail pour garde d'enfant confiné | mise en activité partielle totale | suspension de l'arrêt de travail si le salarié est affecté à une unité touchée par l'activité partielle (2), aucun renouvellement de l'arrêt de travail ne peut être mis en œuvre |
| arrêt de travail pour personne vulnérable | mise en activité partielle | interruption de l'arrêt de travail par l'employeur (3) |
| arrêt de travail pour garde d'enfant confiné | mise en activité partielle par réduction d'activité | Prédominance de l'arrêt de travail sur l'activité partielle |
| activité partielle | | le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail de droit commun, dont le déclenchement est postérieur à l'activité partielle et qui prime sur cette dernière. Les IJSS sont perçues sans délai de carence et l'employeur procède au complément de droit (1) |

(1) le principe selon lequel le complément employeur ne peut pas conduire à percevoir un montant plus élevé que celui qui serait perçu en activité partielle conduit à écriéter ce complément à 70 % du salaire brut.

(2) l'employeur peut cependant attendre le terme de l'arrêt de travail en cours et ne placer en activité partielle qu'au terme de cet arrêt

(3) selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité

Activité partielle et jours fériés :

Les jours fériés habituellement chômés ne sont pas couverts par le régime d'activité partielle et il appartient à l'employeur d'effectuer le maintien de salaire si les conditions individuelles sont remplies et notamment la condition légale d'ancienneté de trois mois (sauf pour le 1^{er} mai pour lequel cette condition n'est pas retenue). En revanche, les jours fériés habituellement travaillés ouvrent droit à l'indemnité d'activité partielle le cas échéant.

Activité partielle et journée de solidarité :

La journée de solidarité, travaillée sans rémunération, n'ouvre pas droit à indemnité d'activité partielle.

➤ **Perspectives de reprise :**

La doctrine nationale de reprise semble assez **ouverte à des choix individuels**.

Il en résulte notamment que les salariés en garde d'enfant confiné peuvent considérer que le 11 mai ne marque pas la fin de la mesure d'isolement/éviction/maintien à domicile, ce qui serait d'ores et déjà admis jusqu'au 31 mai 2020. Les conditions de transfert vers le régime d'activité partielle laissent entendre que cette position serait fondée, de même que la limitation de capacité des classes ré-ouvertes. Les absences dans ce cadre seraient donc légitimes. A suivre ...

Par ailleurs, certains salariés pourront tenter de refuser toute reprise, pour des raisons sanitaires.

Les reprises devront donc être organisées dans un cadre sanitaire respectueux, en utilisant en tant que de besoin les fiches conseils métiers consultables sur le site du ministère du travail.

Comme indiqué, l'analyse du risque lié à la pandémie doit être ouverte par actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques, quelle que soit la taille de l'entreprise, avec intégration éventuelle des consignes édictées au règlement intérieur dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La défaillance de l'employeur dans ces obligations, tant formelles que de fond, l'expose à ne pas pouvoir exiger la reprise d'un(e) salarié(e) récalcitrant(e) et bien informé(e).

Annabelle ZINUTTI

Eric ANDRES