

FICHE TECHNIQUE

CORONAVIRUS - Points juridiques



Fiche technique réalisée le 4 juin

Durant cette période inédite, les dirigeants des structures de l'IAE s'interrogent sur leurs obligations en tant qu'employeur dans le cadre de la réouverture progressive de leurs structures.

Quelles sont leurs obligations ? Comment s'y conformer ? Faut-il modifier le règlement intérieur ? Comment agir devant un droit de retrait ? etc.

Vous êtes dirigeants et vous devez faire face à toutes ces obligations, la fiche que nous proposons doit vous aider à gérer au mieux cette situation, tout en anticipant la reprise progressive de votre activité.

Elle a été rédigée à partir des informations issues de ressources des visios juridiques animées par Odile HERENT et Pierre BURUCOA.

[Les défis RH du Covid-19](#) - Les informations de ce document n'engagent en rien la responsabilité de Maître BURUCOA, ni celle de Mme Herent, ni celle d'INAÉ.

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DE L'EMPLOYEUR

Nous sommes en situation de pandémie, de crise sanitaire sans précédent, le droit est assoupli mais celui-ci ne donne aucune exonération particulière.

L'employeur doit mettre à disposition les moyens de protection à tous ses salariés ainsi qu'une information actualisée.

Responsabilité des employeurs :

On est en situation de pandémie pour autant elle ne génère aucune exonération de responsabilité.

- › L'employeur doit mettre à disposition les moyens de protection.
- › Il faut une information régulière auprès des salariés. L'information doit être actualisée.
- › [Le protocole ministériel du 9 mai 2020](#) a valeur de règlement.

Mise en conformité RH :

Il faut identifier les activités pour lesquelles la présence physique est obligatoire. Le ministère considère que 60% des postes peuvent se faire en télétravail. Il y aura les absences prévisibles à anticiper et les services à rouvrir

Les principales mesures :

- › Pour mettre en place le télétravail, on a le droit de ne pas demander l'accord des salariés. Cela soulève la question du matériel, des plages horaires de disponibilité, charte du télétravail, les règles doivent être bien connues par tous.
- › Pour le recours à l'activité partielle, Il faut l'avis du CSE.
- › Pour la modification des Congés payés, cela doit se faire dans le cadre d'une négociation d'un accord collectif. C'est valable jusqu'au 31 décembre 2020.

Mise à jour du DUERP :

Il est plus important de mettre en place les mesures de prévention et notifier le télétravail. Le DUERP doit être mis en place avec les élus.

Le règlement intérieur doit être réactualisé :

Toutes les consignes de déplacement relèvent du règlement intérieur. Cela peut prendre la forme d'une note de services.

Dès lors que le document comporte des normes relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline, il a la valeur juridique du règlement intérieur.

Il est possible de faire signer ce document par chaque salarié (mais ils n'ont pas l'obligation d'accepter) pour répondre à la première exigence formelle du règlement intérieur : l'information individuelle des salariés.

La règle, quand il y a une modification du règlement intérieur, est de l'envoyer au greffe du conseil des prud'hommes, notification à l'inspection du travail et consulter le CSE.



Exemple : Si un salarié refuse de mettre son masque, on ne peut établir une sanction si le règlement intérieur n'a pas été actualisé.

Le règlement intérieur n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ORGANISATION DU TRAVAIL : MISE EN CONFORMITÉ RH

Réorganisation des locaux :

Le calcul de la jauge est de 4 m² par personne, il faut réorganiser le sens de la circulation dans les locaux afin d'éviter trop de monde dans les parties communes.

Réactions au droit de retrait :

Un salarié invoque un droit de retrait «je ne veux pas revenir c'est trop dangereux» ; il invoque une situation de danger.

Le salarié doit donner une situation raisonnable de danger grave et imminent. Le danger grave et imminent est limité à une situation individuelle.

Deux possibilités :

- › Si le droit de retrait du salarié est légitime, il ne faut pas faire opposition et sécuriser la situation.

Face à un tel droit de retrait, l'employeur doit immédiatement prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour supprimer le risque, et assurer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés.

- › Si non, le conseil est de faire venir le représentant du personnel, et on peut considérer que c'est un abandon de poste et suspension de postes.

A noter : le droit de retrait peut être partiel : il peut y avoir danger sur certains chantiers.

Les congés payés

Le Code du travail impose l'accord du salarié pour tout fractionnement du congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables... sauf lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement (article L3141-19).

Par « période de fermeture de l'établissement », on entend généralement la fermeture estivale du mois d'août, mais ne peut-on pas considérer qu'une inactivité liée à la pandémie reste *stricto sensu* une fermeture de l'établissement, même hors

période du 1^{er} mai au 31 octobre (et sauf si certains salariés continuent à travailler ou à télétravailler, mais c'est un autre débat) ?

En tout état de cause, [l'article L 3141-23](#) du Code du travail dispose :

« A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de [l'article L. 3141-22](#) [accord d'entreprise, ou à défaut, de branche] :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de [l'article L. 3141-19](#) peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Ainsi, tant qu'on reste inférieur à deux jours de CP fractionnés, aucun congé supplémentaire n'est dû.

Il n'en reste pas moins vrai que théoriquement, il n'est pas possible d'imposer au salarié un tel fractionnement, et plus généralement la modification des dates de congés sans respecter le préavis d'un mois à compter de leur information réelle (encore faut-il donc qu'ils en aient été informés).

Sur le renouvellement de la période d'essai :

Le renouvellement de la période d'essai doit impérativement être prévu par un accord de branche étendu qui en fixe les conditions et la durée ([article L. 1221-21](#) du Code du travail). Un accord d'entreprise ou le contrat de travail ne suffisent pas.

Ce n'est que si la convention collective (étendue donc) le permet que la possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ([article L. 1221-23](#)). A défaut de mention dans le contrat de travail, la période d'essai ne peut être renouvelée.

Enfin, aux termes de [l'article L. 1221-21](#) du Code du travail, la période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois. Et renouvellement compris, la durée de la période d'essai ne peut pas dépasser :

- › Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- › Six mois pour les agents de maîtrise ;
- › Huit mois pour les cadres.

Quant au délai de prévenance, l'employeur qui décide de rompre la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à ([article L. 1221-25](#)) :

- › 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- › 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- › Deux semaines après un mois de présence ;
- › Un mois après trois mois de présence.

Cas d'un salarié malade

Lorsqu'on estime qu'une personne salariée présente des risques, quel recours a-t-on ? Peut-on l'obliger à voir son médecin pour qu'il nous fournisse une attestation d'aptitude à la reprise ? Le médecin est-il en droit de refuser ?

En cas de doute, il est possible d'interdire l'accès à l'entreprise à un salarié qui peut avoir des symptômes.

Le salaire doit être maintenu : on lui demande de partir mais le salarié se tient à disposition.

Pour la prise en charge des personnes symptomatiques, il faut établir une charte pour les personnes présentant des symptômes de covid. 19.

Les dispositions à prendre sont les suivantes :

- Il faut mettre la personne ayant des symptômes dans une pièce dédiée.
- Le faire analyser dans une pièce, voir si la personne a une détresse respiratoire.

Par ailleurs, si on estime qu'un salarié est inapte, convalescence, on peut solliciter le médecin pour que ce dernier fasse une étude de poste.

Cas concret : *un salarié qui présente une ALD a souhaité reprendre le travail avec l'accord de son médecin traitant (il n'a pas eu d'arrêt de travail le temps du confinement ; il était au chômage partiel). Nous avons sollicité la médecine du travail qui nous a indiqué que la visite de reprise n'était pas obligatoire compte tenu qu'il n'avait pas été arrêté. Quelle preuve devons-nous demander pour la reprise de ce salarié ?*

On peut demander au médecin du travail une visite périodique. Il y a eu un changement des conditions de travail. Ou on peut demander une attestation du médecin traitant.

Peut-on obliger une personne à avoir une visite ?

On ne peut traiter les salariés selon l'état de santé. On peut demander une visite périodique comme indiqué ci-dessus. Et voir les mesures à mettre en place.

Obligations liées au transport

Si un salarié en insertion va par ses propres moyens sur le lieu de travail :

S'il s'agit bien du risque lié au COVID, la règle est la limitation au maximum des déplacements de salariés.

- > Eviter d'utiliser les transports en commun ;
- > Venir en voiture ou à vélo en facilitant l'accès au parking lorsqu'il existe ;
- > Recourir au co-voiturage sous réserve que le passager soit à l'arrière et qu'il n'y ait pas d'interdiction gouvernementale ;
- > Appliquer des horaires décalés, notamment en cas d'utilisation des transports en commun, afin d'éviter l'affluence des heures de pointes et le goulot d'étranglement des entrées/sorties du personnel.

Cela étant précisé, tout déplacement routier présente par définition un certain nombre de risques, couverts par deux régimes assurantiels :

- > L'assurance du véhicule personnel utilisé par le salarié ;
- > La branche « risques professionnels » de la sécurité sociale (CPAM ou MSA) s'agissant du trajet domicile-travail.

Rappelons que la priorité doit être donnée au télétravail.

Qu'est-ce qui est autorisé dans le cadre du transport en camions ?

Il est important de privilégier le déplacement individuel dans un véhicule personnel.
Si ce n'est pas possible, il faut :

- › Une personne par rang, positionnée en quinconce,
- › Une distance d'1 mètre entre les personnes,
- › Désinfecter après chaque changement d'utilisateur et d'utilisation : volant, levier de vitesses, poignées de coffre et de portes...

Voici les différents [guides et fiches par métier liés au transport](#) :

- › [Fiche métier chauffeur-livreur](#)
- › [Guide des bonnes pratiques, A l'attention des entreprises et des salariés du Transport Routier de Marchandises et des Prestations Logistiques](#)

FORMATION DES SALARIÉS

Formations préconisées par le ministère du travail

Le temps de formation est comptabilisé comme temps de travail, donc ne pas le déclarer en activité partielle.

Information et sensibilisation de tous les salariés :

- › Aux gestes barrières et mesures de distanciation ;
- › Sur les mesures mise en place au sein de l'établissement ;
- › Sur la conduite à tenir en cas d'apparition des symptômes (rester chez soi, télé consulter son médecin traitant...)

Formation spécifique des salariés sauveteurs secouristes du travail à la prise en charge des personnes symptomatiques: en s'assurant qu'il y ait toujours au moins un salarié formé présent sur chaque site (attention aux horaires décalés).

Brigitte POURMONNET
b.pourmonnet@inae-nouvelleaquitaine.org