

Fédération
Commerce
Services

la **cg**t

VOS DROITS



**DROIT DU TRAVAIL
ET
COVID-19**



DROIT DU TRAVAIL

ET COVID-19 - AU 10 MARS 2020

L'épidémie actuelle pose de nombreuses questions sur ses conséquences en droit du travail.

La difficulté de la situation est que les solutions varient en fonction des différentes directives du gouvernement, actualisées au jour le jour.

La présente note expose différentes situations et les solutions possibles, étant souligné que certains secteurs (secteur médical / aide à la personne...) peuvent être soumis à des spécificités liées au contact de malades ou de personnes faibles.

CAS D'UN SALARIÉ MALADE (INFECTÉ PAR LE VIRUS)

Le salarié a droit à un arrêt maladie. Il sera indemnisé par le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

Il faut simplement différencier le cas d'une contamination dans le cadre du travail ou non.

En effet, en cas de contamination dans le cadre du travail, la maladie pourra être prise en charge au titre des maladies professionnelles (maladie hors tableau avec les conditions à respecter).

En cas de contamination en dehors du travail, il ne s'agira que d'un arrêt maladie classique.

OBLIGATION DE CONFINEMENT

À ce jour, la seule obligation de confinement existante est l'hypothèse du retour de Chine, plus précisément de la province du Hubei (plus de confinement pour un retour d'Italie ou de Hong-Kong, par exemple).

Dans le cas d'un confinement obligatoire, le salarié (également confinement de l'enfant mineur avec obligation du parent de rester avec lui) – si son poste le lui permet – peut demander à réaliser son travail sous la forme de télétravail.

À défaut de possibilité ou s'il ne le souhaite pas, le salarié a droit à un arrêt de travail de 20 jours maximum et le versement des indemnités journalières se fait sans carence.

L'employeur verse le complément de salaire légalement ou conventionnellement prévu.

La particularité est que l'arrêt de travail est délivré par un médecin de l'ARS et non par le médecin traitant.

Si l'employeur décide de demander à un salarié de se

confiner, en dehors du cas de retour de la province de Hubei, il s'agit alors d'une dispense de travail et le salarié doit être payé normalement.

DROIT DE RETRAIT

En cas de continuation de l'activité, la seule solution à la disposition du salarié pour refuser de travailler ou de réaliser une mission particulière est de faire jouer le droit de retrait.

Pour mémoire, un salarié peut faire jouer son droit de retrait 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. »

La difficulté est que chaque situation au regard du poste de travail, de l'état de santé préexistant du salarié, du comportement de l'employeur et de la zone de travail sera différente et justifiera ou non du droit de retrait.

En cas de droit de retrait justifié, l'employeur doit verser le salaire et ne peut prendre aucune mesure disciplinaire à l'encontre du salarié. À défaut, en cas de droit de retrait injustifié, le salarié sera reconnu comme en absence injustifiée et pourra faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

En cas de différend portant sur le droit de retrait, seul le CPH est compétent pour trancher le litige en analysant si le salarié pouvait raisonnablement penser se trouver dans une situation de danger grave et imminent pour sa santé (ce qui peut conduire à des solutions différentes).

Chaque situation doit donc être analysée au cas par cas.

Une certitude est qu'un salarié peut faire jouer son droit de retrait en cas de demande de l'employeur de réaliser une mission en Chine au sein de la province du Hubei.

Pour le reste, chaque situation est différente. Ainsi, un salarié victime d'une maladie chronique respiratoire, en contact permanent avec le public et travaillant dans l'Oise pourra faire jouer son droit de retrait.

À l'inverse, un salarié ayant un poste de travail administratif sans contact avec des clients et en bonne santé ne pourra pas faire valoir un droit de retrait justifié.

CSE/CHSCT

À mon sens, la CSE (CSSCT) ou le CHSCT doit être réuni pour évoquer la question de l'épidémie.

OBLIGATIONS PARTICULIÈRES DE L'EMPLOYEUR

Pour le moment, la doctrine majoritaire et l'administration estiment que l'employeur doit simplement respecter et faire respecter les consignes du Ministère de la Santé (possibilité de télétravail / affichage des consignes ministérielles).

Toutefois, personne n'envisage véritablement la question des moyens à mettre en place par l'employeur pour éviter le risque d'exposition au virus dans le cadre du travail.

À mon sens, les moyens à mettre en place doivent être débattus au sein du CSE (CSSCT) ou du CHSCT.

En outre, les consignes du Ministère restent le minimum à appliquer, mais rien n'empêche la prévision de la fourniture de masques, de gels hydro-alcooliques, de l'interdiction ou de la limitation des réunions ou de toute autre mesure qui pourrait être imaginée.

La question se posera - en fait - de manière rétroactive en cas d'une contamination dans l'entreprise (au travail) ayant eu des conséquences importantes.

Plus précisément, il se posera la question de la faute inexcusable ou de l'exécution fautive du contrat de travail pour manquement à l'obligation de sécurité.

Une nouvelle fois, les tribunaux seront souverains pour trancher la question de savoir si l'employeur a tout mis en œuvre pour éviter le risque au regard du contexte.

À ce titre, si le CSE (CSSCT) ou CHSCT ont émis des idées, des demandes et que rien n'a été fait, l'employeur sera plus facilement considéré comme responsable.

En outre, il ne faut pas oublier que les obligations de l'employeur seront évolutives avec les connaissances sur l'épidémie et sur la situation.

Par ailleurs, la tentation sera grande pour les employeurs de modifier et/ou adapter l'application des accords portant sur le temps de travail, ou encore d'imposer la prise de congés durant la période de l'épidémie.

Il convient simplement de rappeler que l'épidémie n'est pas une cause autorisant l'employeur à s'affranchir des règles du code du travail sur ces thèmes.

Ainsi, la prise de congés ne peut être imposée de manière unilatérale et les règles de période de fixation de l'ordre des départs en congés, par exemple, ne sont pas modifiées par la situation.

Tout autant, toute modification dans l'application d'un accord d'entreprise suppose la négociation d'un avenant et l'information - consultation des IRP.

La seule difficulté résidera dans la justification auprès des salariés du refus de négocier et signer un avenant dans la situation actuelle qui pourrait, à terme, avoir pour conséquence la destruction d'emploi.

Il faut toutefois rester vigilant sur les négociations proposées qui ne doivent qu'être temporaires et non définitives, et donc sur le détournement éventuel de la situation pour modifier durablement les règles ou faussement justifier de la destruction d'emploi.

LA FERMETURE DES ÉCOLES

Une dernière question se pose, le cas de la fermeture de l'école imposant à un parent de rester à la maison pour s'occuper d'un ou plusieurs enfants.

Dans ce cas, le salarié peut faire valoir dans un premier temps le cas de force majeure (comme en cas de grève) l'empêchant de venir travailler.

Le salarié ne sera alors pas payé et la solution ne peut être que de courte durée.

Les salariés, dans ce cas de figure, devront alors poser des jours de congés ou utiliser leur RTT pour être indemnisés.

CHÔMAGE PARTIEL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Certains secteurs sont très affectés par une baisse de fréquentation ou du Chiffre d'Affaires.

Les entreprises peuvent alors avoir recours au chômage partiel en faisant la demande à l'administration.

Le Gouvernement a indiqué que toute demande en ce sens serait facilitée.

Fédération
Commerce
Services

l'cgt



Fédération CGT Commerce et Services
263 rue de Paris – Case 425, 93514 Montreuil Cedex
Tél : 01 55 82 76 79 – Fax : 01 55 82 76 86
fd.commerce.services@cgt.fr - <http://www.commerce.cgt.fr>

