

Spécial Covid 19 Questions / Réponses

Covid 19 : Droits des salariés et rôle du CSE



Dans le contexte actuel, nos équipes fortement sollicitées font le maximum pour répondre au mieux et rapidement à vos questions. Dans cette optique, nous vous envoyons un recueil de réponses aux questions les plus souvent posées depuis vendredi.

Bonne lecture à tous et prenez soin de vous et de vos proches !

1. Dans le contexte actuel, le télétravail est-il obligatoire ?

Actuellement, le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent. Il est donc obligatoire que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre, sans formalité de mise en place particulière. L'article L1222-11 du code du travail précise qu'en cas de circonstances exceptionnelles, l'accord du salarié n'est pas obligatoire.

2. L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ?

Si un accord collectif ou d'entreprise applicable dans votre entreprise prévoit des jours RTT pouvant être posé à l'initiative de l'employeur, un salarié peut se voir imposer la prise des jours RTT.

3. L'employeur peut-il imposer la pose de congés payés ?

Le Questions-réponses du ministère du travail rappelle que « 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. »

4. Comment poser un arrêt de travail pour les salariés contraints de garder un enfant ?

En la matière, une procédure exceptionnelle est mise en place : la demande doit être faite à l'employeur. En effet, un téléservice « declare.ameli.fr » permet aux employeurs de déclarer, à l'Assurance Maladie, **leurs salariés contraints**

de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail. Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt. Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé sont également concernés. **Dans ce contexte, la prise en charge de l'arrêt de travail se fait exceptionnellement sans jour de carence et sans examen des conditions d'ouverture de droit.**

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Ce téléservice de l'Assurance Maladie permet à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail pour ses salariés. Il s'applique aux salariés du régime général et agents contractuels de la fonction publique. Cette procédure de déclaration sur le site ne concerne pas les autres régimes spéciaux, notamment les agents de la fonction publique.

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. Le paiement des indemnités journalières se fait après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis parallèlement par l'employeur selon la procédure habituelle.

5. L'école étant fermée, je souhaite poser un arrêt de travail pour garder mes enfants, mais mon employeur m'impose la prise de RTT, est-ce possible ?

Le Questions/réponses du ministère du travail précise qu'un arrêt de travail indemnisé pour ce motif ne peut être envisagé que si « aucune autre solution ne peut être retenue ». Nous en déduisons que l'employeur peut vous imposer des jours RTT dans la mesure où un accord collectif d'entreprise ou de branche prévoit cette possibilité pour l'employeur.

6. En quoi consiste un dispositif d'activité partielle ?

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité, du fait de la crise du Covid 19.

L'activité partielle permet, sur demande de l'entreprise, de déclencher une aide de l'État qui vient compenser une perte de salaire imputable à la fermeture temporaire de l'établissement ou à la réduction de l'horaire de travail.

Sur son site internet, le ministère du travail indique depuis le 16 mars qu'un décret sera pris « dans les tous prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC. » L'objectif de cette mesure est de limiter pour l'employeur, les coûts de l'activité partielle.

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles. La réduction collective de l'horaire de travail peut toutefois être appliquée individuellement et par roulement par unité de production. En cas de réduction d'activité, seule la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail peut être indemnisée. (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

7. Quelle est la procédure de mise en place de l'activité partielle ?

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit :

- **Consulter le CSE** avant d'effectuer la demande administrative, puis l'informer de la décision à réception de celle-ci. Pour donner leur avis sur la nécessité et les modalités de recours à l'activité partielle, le CSE doit disposer des mêmes informations que celles destinées à l'administration pour justifier de la demande de mise en activité partielle (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). En l'absence de CSE, l'employeur informe directement les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés.
- **Faire une demande d'autorisation auprès de l'administration.** Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>). Elle précise les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, sa durée prévisible et le nombre de salariés concernés. Elle est accompagnée de l'avis du CSE.

En principe la demande est préalable à l'activité partielle, mais dans le contexte actuel, une procédure dérogatoire s'applique : « **pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.** »

- **Afficher les nouveaux horaires de travail de façon apparente** dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé à l'extérieur, dans l'établissement auquel ce personnel est attaché. Un double de cet horaire et des modifications qui y sont apportées est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

8. Quelle est la situation des salariés concernés ?

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel et à domicile. **Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle** (A noter la situation particulière des salariés protégés voir question suivante). Celle-ci entraîne la suspension de son contrat de travail, mais n'en constitue pas une modification. **Si le salarié en activité partielle n'a pas droit au maintien de son salaire habituel, il est toutefois indemnisé dans les conditions ci-dessous.**

!!! Les règles énoncées sont celles connues aujourd'hui 18 mars 2020 matin. Des modifications sont possibles, un décret étant annoncé sur le sujet dans les jours à venir.

Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit de l'employeur une indemnité horaire dont **le montant est égal à « 70 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés** telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail » (article R. 5122-18 du Code du travail et **sauf dispositions conventionnelles plus favorables au sein de l'entreprise**). L'assiette de rémunération s'entend donc hors primes.

Exemple : Soit un salarié travaillant dans une entreprise de moins de 250 salariés dont l'horaire de travail est de 35 heures hebdomadaires ; Le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 2 024,80 € et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 80 heures, sans heure de formation.

- *Taux horaire de la rémunération du salarié : $2\,024,80 / 151,67 = 13,35$ €.*
- *Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70\% \times 13,35$ € = 9,35 €.*
- *Le salarié perçoit pour 80 heures d'activité partielle : $80 \times 9,35$ € = 748 €.*

Si le salarié en activité partielle suit une action de formation, l'indemnité horaire est portée à 100 % de sa rémunération nette antérieure.

Sauf cas particuliers (Alsace Moselle et résidents à l'étranger), **l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale**, mais est assujettie à la CSG et à la CRDS (source : service-public.fr). Ainsi en net, le maintien de salaire mensuel (hors primes) est potentiellement de l'ordre de 84% en net (estimation de nos collègues comptables en l'état actuel des dispositions).

L'indemnité d'activité partielle est due par l'employeur, qui la verse mensuellement au salarié à la date normale de la paie.

Remarque : L'employeur est ensuite en principe remboursé par l'Etat d'une partie de cette indemnisation des salariés. Dans le contexte de crise actuelle, le gouvernement a annoncé un remboursement renforcé des employeurs : « **Un décret sera pris dans les tous prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.** »

Dans des situations spécifiques (petits salaires), les salariés touchés par une réduction d'horaire ont droit à la **garantie d'une rémunération mensuelle minimale**. Lorsque cette dernière n'est pas atteinte, le salarié bénéficie d'une allocation complémentaire à la charge de l'employeur, aussi longtemps que dure la réduction d'activité.



Attention : en matière d'indemnisation de l'activité partielle, **il peut exister des accords de branche ou d'entreprise applicables à votre entreprise, nous vous invitons à vous y référer pour préciser les informations énoncées ci-dessus.**

9. Quelle est la situation des salariés protégés en cas d'activité partielle ?

L'employeur ne peut pas imposer à un salarié protégé une mise en activité partielle sans avoir au préalable recueilli son accord (Chambre sociale de la Cour de cassation, 29 janvier 1992, n°88-44.603 ; Chambre sociale de la Cour de cassation, 18 décembre 2012, n°11-13.813).

Jusqu'ici, les juges ont dégagé le principe jurisprudentiel suivant : si un salarié protégé venait à refuser cette mise en activité partielle et que l'employeur décidait tout de même de le placer en activité partielle, ce salarié serait en droit de saisir le conseil de prud'hommes pour demander le versement de la partie du salaire qu'il a perdue du fait de cette mise d'office en activité partielle.

La situation exceptionnelle actuelle appelle à la prudence. Rappelons ici une jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 21 novembre 2006 n° 04-47.068, n° 2716 FS-D), « aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé et qu'en cas de refus par celui-ci de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement ». Aussi, nous recommandons aux salariés protégés souhaitant refuser une activité partielle de motiver ce refus par des éléments objectifs.

10. Que dois faire l'employeur pour assurer la sécurité et la santé de son personnel, notamment ceux exposés au public ?

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

Le code du travail impose à l'employeur de 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).

A ce titre, le question/réponses du ministère du travail rappelle les obligations de l'employeur :

- **Procéder à une évaluation du risque professionnel.** 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. Ainsi le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour.
- **Mettre en place des mesures adaptées** telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.
- Veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.
- **Porter à la connaissance des salariés les mesures qui découlent de la mise à jour du DUERP, selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.**

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

Pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public, il est rappelé que « la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée. » (source : ministère du travail)

L'employeur peut donc être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Le QR du ministère distingue deux situations :

- ☛ « 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 la santé des salariés et celle de leur entourage. »
- ☛ « 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. »

II. Dans quelle situation un salarié peut-il exercer son droit de retrait ou un membre du CSE déclencher un droit d'alerte ?

Ces deux droits correspondent juridiquement à une **situation de danger grave et imminent**, qui est soumis à l'appréciation souveraine des juges (**appréciation au cas par cas et motivée**).

Un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (Circulaire DGT 25 mars 1993).

La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes ; au-delà d'un simple inconfort. Un salarié ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux.

Le QR du ministère précise « la seule circonstance que le salarié soit affecté 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 qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait ».

Pour exercer un droit de retrait ou d'alerte, il faut donc d'autres arguments objectivés (par exemple, des manquements manifestes rendant impossible l'application des mesures « barrières » au COVID 19 : voir à ce sujet la question 10).

S'agissant du droit d'alerte DGI des membres du CSE (article L2312-60 du code du travail), il s'exerce selon la procédure suivante :

- Alerter l'employeur.
- Consigner le DGI dans le registre spécial.
- Enquêter conjointement avec l'employeur.
- En cas d'absence d'accord sur la réalité du danger ou la façon de faire cesser le risque : le CSE est réuni d'urgence dans un délai maximum de 24h.
- L'employeur doit informer et inviter à la réunion l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie.
- Lors de la réunion, il faut un accord entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leur exécution.
- A défaut d'accord, saisine obligatoire de l'Inspection du travail par l'employeur.

← RAPPEL DES LIENS UTILES :

QUESTIONS/REPONSES POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIES

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Le questions/réponses pour les entreprises et les salariés date du 17 mars.

INFORMATIONS DU GOUVERNEMENT

Le gouvernement publie également des pages d'infos :
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Covid-19 version du 17 mars 2020



Coronavirus - COVID-19
Questions/réponses
pour les entreprises et les salariés

Mis à jour le 17 mars 2020