

Quelles sont les obligations de prévention et d'information dans l'entreprise ?

Obligation de prévention de l'employeur

Conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu de « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel afin de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail (article R.4121-2 du code du travail).

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur doit veiller à l'adaptation constante de l'évaluation des risques.

La nouvelle évaluation des risques doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques et actualisée pour tenir compte des changements de circonstances. Les mesures de prévention qui en découlent doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

A défaut de respecter son obligation, l'employeur pourrait voir sa responsabilité civile, voire pénale, engagée.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, l'employeur doit ainsi, quelle que soit la situation de l'entreprise :

- Informer les salariés sur les mesures de prévention à respecter conformément aux recommandations officielles
- Mettre à disposition des salariés les moyens nécessaires pour éviter la propagation du virus : savon, solution hydro-alcoolique, fourniture de masques de protection...
- Mettre en place de mesures de distanciation sociale

Obligation d'information du salarié

Conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail, le salarié est également responsable de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues. Un salarié revenant d'une zone à risque ou ayant côtoyé une personne susceptible de transmettre le virus, et qui n'en informe pas son employeur, commet une faute et pourrait être sanctionné à ce titre. Il en va de même pour un salarié qui ne respecterait pas les mesures d'aménagement du poste de travail ou de confinement mises en place.

Ces informations doivent, bien entendu, être adaptées selon la situation de l'entreprise.

Comment adapter l'activité de mes salariés en cas de poursuite de l'activité de l'entreprise ?

L'employeur doit aménager le poste de travail afin de limiter les risques de propagation du Covid-19.

Depuis l'ordonnance du 26 mars 2020, l'employeur peut mobiliser une partie des congés et/ou repos de ses salariés :

- Congés payés : sous réserve de la signature préalable d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, l'employeur pourra imposer jusqu'à 6 jours de congés payés à ses salariés en respectant un délai de prévenance d'un jour franc au moins ;
- Autres congés (repos, RTT, jours portés sur un compte épargne temps, à l'exception des congés pour événements familiaux) : l'employeur peut sans attendre, et ce avant le 31 décembre 2020 imposer unilatéralement jusqu' à 10 jours de congés en respectant un délai de prévenance d'un jour franc au moins.

Par ailleurs, dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, qui seront déterminés par décret :

- La durée quotidienne maximale de travail ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article,
- La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures (contre 11 heures) consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à soixante heures ;
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à quarante-huit heures ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

1er cas : salariés pouvant télétravailler

Le recours au télétravail doit être encouragé au maximum lorsqu'il est possible : l'employeur doit demander au salarié, dont le poste le permet et qui dispose du matériel nécessaire pour le faire, de recourir au télétravail (par exemple : personnel administratif ou comptable d'une grande surface de bricolage). Conformément à l'article L. 1222-11 du Code du travail « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, 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 du salarié ».

Ainsi, l'aménagement du poste peut être imposé par l'employeur. Celui-ci peut exiger du salarié de télétravailler jusqu'à la fin de la période d'incubation (soit 14 jours) afin d'éviter le risque de propagation du coronavirus au sein de l'entreprise.

2ème cas : salariés ne pouvant pas télétravailler et au contact d'autres salariés ou d'un public

Deux situations sont à distinguer :

- lorsque les contacts sont brefs: les mesures barrières (disponibles et actualisées sur le site gouvernement.fr) permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage
- lorsque les contacts sont prolongés et proches : il faut alors compléter les mesures "barrières" par l'installation, par exemple, d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, le lavage des mains...

Dans ces conditions, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public pour des contacts proches ou prolongés 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.

Il incombe au salarié de suivre les instructions qui lui sont données par l'employeur en matière de prévention, à défaut sa responsabilité pourra être engagée !

Que dois-je faire si un de mes salariés est contaminé ?

En cas de contamination d'un salarié, les mesures suivantes devront être prises :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et de gants de ménage (le port de masque n'est pas obligatoire!)
- entretien des sols et des surfaces en privilégiant une stratégie de lavage-désinfection humide,
- nettoyage avec un bandeau de lavage unique imprégné d'un produit détergent,
- rinçage à l'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
- un temps de séchage suffisant
- désinfection avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique

Dès lors que ces mesures sont mises en oeuvre par l'employeur, la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé 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.

Que faire si mon salarié est tenu de rester éloigné de l'entreprise ?

1er cas : salariés confinés à titre individuel pour cause de maladie

Dans ce contexte, le salarié est placé en confinement pendant une durée maximale de 20 jours par décision d'un médecin de l'Agence régionale de santé, conformément au Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Le salarié bénéficie alors d'une indemnité journalière de sécurité sociale d'un montant de 50 % de son salaire journalier de base, sans que ne lui soit appliqué un délai de carence.

Si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit, l'entreprise doit compléter cette indemnisation à hauteur du salaire. En tout état de cause, le contrat de travail du salarié est suspendu et l'employeur ne peut pas le solliciter.

2ème cas : salariés confinés à titre individuel car côtoyant des personnes atteintes du covid-19 ou revenant d'une zone à risques.

Si son poste de travail le permet et qu'il dispose du matériel nécessaire, le salarié peut télétravailler.

Autrement, les règles applicables à un salarié confiné à titre individuel pour cause de maladie s'appliquent.

3ème cas : salariés tenus de garder à leur domicile un enfant de moins de 16 ans

Le salarié contacte son employeur pour l'informer de la situation.

Ils envisagent ensemble les possibilités de télétravail comme vu ci-dessus.

A défaut d'autre solution, le salarié peut être placé en arrêt de travail indemnisé. Pour cela, l'employeur déclare son arrêt sur le site internet dédié Ameli. Il demande à son salarié de lui adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement.

Une fois sa déclaration effectuée, l'employeur reçoit un courriel confirmant la déclaration. Il envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, l'employeur en informe l'assurance maladie.

L'employeur applique le complément prévu par le code du travail (art. L. 1226-1 du code du travail) ou par sa convention collective.)

4ème cas : Personnes présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie

L'Assurance Maladie a décidé d'étendre, à compter du 18 mars 2020 (avec effet rétroactif au 13 mars), le droit à un arrêt de travail via son téléservice de déclaration en ligne declare.ameli.fr aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie et devant de ce fait impérativement rester à leur domicile sans possibilité de télétravail.

Ces salariés pourront ainsi se connecter directement sur ce site, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Sont concernés les salariés suivants :

- Femmes enceintes ;

- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabètes de type 1 insulinodépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression : pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches ;
- Hématopoiétiques : maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH ;
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

L'arrêt de travail sera délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie à savoir que l'assuré bénéficie bien d'une prise en charge au titre d'une affection de longue durée.

5ème cas : salariés dont l'entreprise a été fermée par arrêté du 14 mars

L'employeur peut demander au salarié, dont le poste le permet et qui dispose du matériel nécessaire pour le faire, de recourir au télétravail (par exemple : personnel administratif ou comptable d'une grande surface de bricolage).

Si le salarié ne peut pas, compte tenu de la nature de ses activités, télétravailler, l'entreprise peut recourir au dispositif d'activité partielle (article R. 5122-1 du code du travail).

Il en est ainsi notamment en cas de :

- Fermeture administrative d'un établissement ;
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise ;
- Interruption temporaire des activités non essentielles (lorsque les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie par exemple) ;
- Suspension des transports en commun par décision administrative ;
- Baisse d'activité liée à l'épidémie (difficultés d'approvisionnement, dégradation de services sensibles, annulation de commandes...).

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Les salariés perçoivent alors une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute horaire et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

L'employeur bénéficie pour sa part d'une allocation forfaitaire horaire par salarié d'un montant de 7,74 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

B L A C K B I R D

Avocats à la cour