



CORONAVIRUS : L'IMPACT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

QUESTIONS / REPONSES

Pendant cette période de confinement, le Président de la République a très fortement encouragé les entreprises à recourir au télétravail, dès que cela est possible et dès lors que la présence au travail n'est pas indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, le chef d'entreprise peut être amené à se poser de nombreuses questions sur les modalités de l'organisation du travail de ses salariés.

1. Privilégier le télétravail

Les consignes du Président de la République et du Gouvernement sont claires : « dès lors que les postes de travail le permettent, il faut mettre les salariés en télétravail dans les meilleurs délais et ce jusqu'à nouvel ordre ».

L'obligation de mettre en télétravail les salariés repose sur l'article L. 1222-11 du code du travail qui prévoit qu'« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, 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 des salariés ».

Au regard de la situation actuelle en France, du fait de l'existence d'une épidémie avérée du coronavirus, l'employeur peut donc placer ses salariés en télétravail, et ce, sans formalisme particulier et sans que le salarié puisse s'y opposer.

Si un accord collectif relatif au télétravail, ou une charte le mettant en place, est en vigueur dans l'entreprise, il faudra s'y référer.

SI LE TELETRAVAIL EST POTENTIELLEMENT POSSIBLE MAIS QUE LE SALARIE GARDANT SES ENFANTS N'EST PAS DISPONIBLE POUR TELETRAVAILLER, PEUT-IL BENEFICIER D'UN ARRÊT MALADIE ?

Oui. Le salarié qui n'a pas de solutions de garde pour ses enfants de moins de 16 ans, peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant. Il s'agit d'un arrêt maladie qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat. Ce congé est fractionnable.

L'employeur ne peut refuser cet arrêt même si le télétravail est possible (au vu de son poste) pour le salarié.

SI UN SALARIE DOIT GARDER SON ENFANT EN RAISON DE LA FERMETURE DE LA CRECHE OU DE L'ECOLE, QUELLE INDEMNISATION EST PREVUE ?

L'assurance maladie a mis au point un système d'indemnisation spécifique.

Dans ce cas, c'est l'employeur qui doit, via la page employeur du site ameli.fr, déclarer l'arrêt de travail de son salarié (le parent n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie). Un téléservice est mis en place : « declare.ameli.fr ». Il faut remplir plusieurs conditions pour être indemnisé dans ce cadre (un seul parent bénéficiaire, avoir un enfant de moins de 16 ans, ...).



1. Le télétravail est envisageable mais pas dans l'immédiat

Dans le cas où la période d'adaptation de l'entreprise qui déploie les moyens pour mettre en place le télétravail généralisé prend quelques jours, l'employeur dispose de plusieurs options :

- il peut continuer à faire venir ses salariés sur le lieu de travail, dès lors que les mesures sanitaires prévues par le gouvernement sont respectées, jusqu'à ce que le dispositif soit opérationnel ;

Remarque : attention, si le salarié est considéré comme "fragile", il doit rester à son domicile, en arrêt de travail. Il peut se connecter directement sur le site declare.ameli.fr pour demander un arrêt de travail d'une durée initiale de 21 jours. Il est précisé que cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

- si, dans l'entreprise, il existe un accord mettant en place des jours de repos liés à un accord collectif d'annualisation du temps de travail (appelés jours RTT) et que des JRTT sont laissés à la libre disposition de l'employeur, ce dernier peut décider de les positionner sur ces quelques jours, le temps que les moyens permettant le télétravail soient déployés. Il faudra toutefois veiller à respecter les conditions posées par l'accord collectif ;
- l'employeur peut toujours demander à ses salariés de rester chez eux le temps que le dispositif soit opérationnel; il devra alors rémunérer ces quelques jours comme une "**absence autorisée payée**" ;
- l'employeur peut également proposer à ses salariés de poser des jours de congés payés ou des jours de RTT "salariés" mais leur accord est nécessaire.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER LA PRISE DE CONGES PAYES OU DE RTT ?

Lorsque le salarié n'a pas encore posé ses congés, l'employeur peut lui demander de les prendre dès maintenant mais celui-ci peut refuser.

Si l'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur, il doit respecter un calendrier précis et ne peut pas imposer à ses salariés de prendre des congés dès la semaine prochaine.

En effet, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, d'accord de branche), outre le fait que l'employeur doit définir, après avis du CSE, la période des congés et en informer les salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période, il doit également informer chaque salarié de ses dates de départ **au moins un mois avant celui-ci** (C. trav., art. L. 3141-16 et C.trav., art.D.3141-5).

Au regard de ce calendrier, il semble juridiquement impossible pour l'employeur d'imposer des dates de congés à une si brève échéance pour faire face à l'isolement de ses salariés ou à une baisse d'activité.

Remarque : toutefois, il convient de préciser que certains salariés pourraient préférer prendre leurs congés payés plutôt que de se trouver dans une situation d'activité partielle qui est moins bien.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL MODIFIER LES DATES DE CONGES DU SALARIE ?

En revanche, lorsque le salarié a déjà posé ses congés pour une période à venir, l'employeur peut les déplacer unilatéralement sur une autre période pour couvrir tout ou partie du confinement ou de la fermeture de l'activité où est affecté le salarié mais à certaines conditions (C. trav., art. L.3141-16). En principe, les dates de congés posées par le salarié et validées par l'employeur ne peuvent être modifiées que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par accord de branche) (C. trav., art. L.3141-15). En l'absence d'un tel délai conventionnel, l'article L.3141-16 du code du travail fixe un délai de prévenance à « au moins un mois avant la date de départ prévue ». Si c'est bien l'employeur qui fixe l'ordre des départs, il ne peut pas, **sauf circonstance exceptionnelle**, les modifier sans l'accord du salarié lorsque ce délai n'est pas respecté.

Les circonstances exceptionnelles peuvent être justifiées par la force majeure ou une nécessité impérieuse de service dans des circonstances contraignantes (ex. : fabrication et livraison urgentes).



EST-CE QUE LA SITUATION ACTUELLE PEUT ETRE QUALIFIEE DE « CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES » ?

Elle pourrait tout à fait l'être même si à ce jour il n'existe aucune jurisprudence se rattachant à cette situation.

1. Le télétravail n'est pas envisageable : le travail se poursuit dans l'entreprise (sauf liste des entreprises selon le décret du 14 mars 2020 et modifié le 15 mars 2020)

Lorsque le poste de travail n'est pas compatible avec le télétravail, et/ou indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les salariés, sauf s'ils sont considérés comme "personnes fragiles" **peuvent continuer à se rendre sur le lieu de travail** :

- en tenant à disposition des forces de l'ordre une attestation de déplacement dérogatoire et d'un justificatif de l'employeur ;
- en respectant les consignes sanitaires. L'employeur est tenu d'informer et de prendre des mesures nécessaires à la protection de la santé de ses salariés qui se rendent sur leur lieu de travail. A défaut, il engage sa responsabilité pénale et civile. Le salarié est également tenu de respecter les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement et celles édictées par l'employeur.

Remarque : il doit notamment respecter les gestes barrières (se laver les mains très régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ; saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades ; utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter) ; limiter les regroupements avec d'autres salariés et respecter la distance d'1 mètre entre chaque personne pour éviter tout risque de contamination ; limiter au strict nécessaire voire annuler les réunions avec d'autres salariés en présentiel (il est toujours possible de recourir à la visioconférence lorsque cela est possible par exemple, pour maintenir les réunions indispensables) ; reporter ou annuler les déplacements non indispensables.

- avec au besoin des aménagements de leur temps de travail ou de leurs conditions de travail. L'employeur peut prévoir une organisation de travail en rotation, afin d'éviter notamment que des salariés dont le poste de travail se situe à moins d'un mètre l'un de l'autre soient présents en même temps. Il peut également demander des dérogations sur les durées maximales de travail ou le travail de nuit, en respectant les règles de droit commun pour continuer l'activité avec les salariés présents. Un projet de loi pourrait assouplir les conditions de dérogations au travail de nuit notamment.

LES SALARIES SONT INQUIETS CAR LES MESURES BARRIERES SONT DIFFICILEMENT APPLICABLES (PENURIE DE GEL HYDROALCOOLIQUE), ET PREFERENT NE PAS TRAVAILLER NI SE DEPLACER. CE MOTIF SERA-T-IL SUFFISANT POUR PERMETTRE L'APPLICATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

L'activité partielle doit être justifiée par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement. A défaut, la Direccte pourrait refuser l'activité partielle.

1. S'il n'y a pas d'autres solutions : le recours à l'activité partielle

Lorsque le contexte de confinement lié au coronavirus ne permet pas à une activité de se maintenir, l'employeur peut recourir, de manière facilitée, au dispositif d'activité partielle.

C'est le cas par exemple des commerces non alimentaires, des cafés, restaurants, récemment fermés du fait de plusieurs arrêtés pris par le gouvernement. Les employeurs de ces établissements peuvent demander le recours à l'activité partielle en application de l'article R. 5122-1 du code du travail.

Remarque : un décret à paraître annonce une amélioration de ce dispositif pour couvrir à 100% les indemnisations versées aux entreprises, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC, accorder un délai de 30 jours pour déposer la demande



(qui est, en temps normal, supposée être préalable) et réduire le délai de réponse de l'administration à 48 heures (contre 15 jours en principe). Aucune modification de l'indemnisation du salarié en activité partielle n'a à ce jour été annoncée ; elle restera donc fixée à 70 % du salaire brut (soit environ 84% du salaire net)

L'EMPLOYEUR DOIT-IL IMPOSER LA PRISE DES CONGES PAYES AVANT LE METTRE EN ŒUVRE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle. Selon le ministère du travail, l'employeur peut modifier les dates des congés payés déjà posés au titre des circonstances exceptionnelles, mais ne peut pas imposer leur prise. En revanche, la prise des congés payés est possible si l'employeur et le salarié sont d'accord.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL RECOURIR SIMULTANEMENT A L'ACTIVITE PARTIELLE, LE TELETRAVAIL, ET EN MEME TEMPS AVOIR DES SALARIES EN ARRET MALADIE ?

OUI. Mais il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. **Le télétravail s'il est possible est à privilégier.** Si l'entreprise a une baisse d'activité, elle peut faire une demande d'activité partielle, pour une fermeture de l'entreprise ou d'un service, ou une réduction d'horaire. Donc cela a un caractère collectif ; toutefois, le code du travail indique qu'en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (C. trav., art. L. 5122-1). Si des salariés sont en arrêt maladie, ils ne sont pas dans le dispositif d'activité partielle.

TOUS LES SALARIES OUVERT-ILS DROIT A L'ACTIVITE PARTIELLE ?

Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle. Toutefois, en l'état actuel des textes, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent en bénéficier qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement. Le décret à venir pour modifier cet aspect afin de faire bénéficier tous les salariés du dispositif pour réduction d'activité.

UN MANDATAIRE SOCIAL EST-IL ELIGIBLE A L'ACTIVITE PARTIELLE (CHOMAGE PARTIEL) ?

Non, seuls les salariés avec un contrat de travail peuvent en bénéficier

UN EMPLOYE DE MAISON EST-IL ELIGIBLE A L'ACTIVITE PARTIELLE ?

Non en principe. Mais le ministère a indiqué le 16 mars que des mesures étaient à l'étude.