

INFO

CAPITAL HUMAIN & RELATIONS SOCIALES



COVID 19 – Questions réponses

- **Les entreprises peuvent-elles encore autoriser des déplacements professionnels dans les pays touchés ?**

Les autorités françaises ont établi une liste des pays considérés comme étant à risque qui peut être consultée sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Cette liste étant évolutive, il est conseillé de la consulter avant chaque déplacement à l'étranger ou en France dans les régions dites de circulation active du virus. Les déplacements dans ces zones doivent, autant que faire ce peut être évités, sauf nécessité impérieuse. S'il n'est pas possible de les éviter, il appartient à l'employeur de s'assurer que toutes les mesures de protection sont prises (mise à disposition de masques, gants, gel hydroalcoolique et rappel des règles de prévention) et effectivement comprises et appliquées par le salarié.



- **Qui peut prétendre à l'indemnisation de la sécurité sociale en cas d'impossibilité de se rendre au travail ? Dans quelles conditions ?**

Les salariés revenant d'une zone à risque, ayant été en contact avec une personne infectée ou devant garder leur enfant dont l'école ou la crèche sont fermés à la suite d'une décision de confinement, peuvent prendre contact avec l'agence régionale de santé (via www.ars.santé.fr). Un médecin habilité leur prescrira un arrêt qui sera indemnisé comme un arrêt maladie, sans période de carence toutefois.

Il n'est en revanche pas possible d'imposer à un salarié de poser des congés pour couvrir la période d'isolement. De même, la prise de jours RTT ne pourra être imposée que si l'accord collectif en vigueur dans l'entreprise prévoit que certains jours sont fixés par l'employeur et selon les modalités prévues par ledit accord.

- **L'employeur peut-il imposer le télétravail ?**

L'article L.1222-11 du Code du travail autorise l'employeur à recourir au télétravail sans avoir à recueillir l'accord du salarié en cas de risque épidémique. La situation actuelle autorise donc les entreprises à imposer à leurs salariés de télétravailler.

Dans ce cas de figure, la mise en œuvre du télétravail peut se faire sans aucun formalisme particulier.

- ***Quels moyens sont à la disposition d'un salarié qui estimerait que son employeur le met en danger ?***

L'article L.4131-1 du Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de se retirer d'une situation de travail dont il a de motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit en informer immédiatement son employeur.

Il appartiendra aux tribunaux de décider si l'épidémie actuelle constitue effectivement une situation autorisant l'exercice du droit de retrait, l'appréciation pouvant d'ailleurs varier d'une entreprise à l'autre.

On peut toutefois penser que le droit de retrait ne sera pas justifié dans une entreprise qui aura mis en œuvre toutes les mesures de prévention recommandées par les autorités sanitaires. Dans ce cas, une retenue sur salaire pourra, le cas échéant, être appliquée.

Le CSE peut également déclencher un droit d'alerte sur le fondement de l'article L.4131-2, notamment lorsqu'un salarié a fait usage de son droit de retrait. Dans ce cas, il est procédé à une enquête.

- ***Des entreprises pourront-elles être poursuivies si elles ne mettent pas en œuvre des actions de prévention suffisantes ?***

L'article L.4121-1 du Code du travail dispose que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. Conformément aux dernières évolutions de la jurisprudence en la matière, il s'agit d'une obligation de moyens.

Il appartient donc aux entreprises d'être particulièrement vigilantes et de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention préconisées par le gouvernement, sachant que ces mesures peuvent évoluer dans le temps en fonction de la progression de l'épidémie. Il convient également de se ménager la preuve de la mise en œuvre effective de ces mesures pour pouvoir en justifier en cas de contentieux.