

Je suis employeur

13. Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit 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 par des mesures 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.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

L'évaluation doit être conduite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés 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.

14. Pourquoi et comment puis-je actualiser le document unique d'évaluation des risques ?

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du code du travail.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques.

A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

15. Quelles sont les recommandations sanitaires pour les entreprises en France ?

La principale recommandation pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques.

Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

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.

Il y a lieu dès lors de distinguer 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 de vos collaborateurs et celle de votre entourage.
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public 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 fréquent des mains.

A ce jour en France, selon les recommandations de l'INRS, aucune mesure spécifique n'est à prendre concernant la ventilation mécanique des bâtiments de travail.

16. Quelles mesures prendre pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit 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, l'employeur peut 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.

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.

Il y a lieu dès lors de distinguer 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.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs 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.

- 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.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement – disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - 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.

En outre, le salarié doit mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* »

17. Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit 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, l'employeur peut 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.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « *contact étroit* » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient en suite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
 - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur - elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - 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.

18. Puis-je envoyer des salariés dans une zone à risque ?

Il est rappelé que l'employeur est responsable de la santé et sécurité des salariés de son entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères conseille désormais de reporter les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne pour limiter la propagation du virus.

Cette consigne s'applique tout particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérative. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

S'agissant des zones de circulation active du virus, il est conseillé d'y limiter les déplacements aux seuls qui seraient indispensables.

En cas de déplacement impératif il convient de se référer aux consignes du site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et de s'assurer avec le salarié de leur mise en œuvre effective. Il incombe à celui-ci de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (en application de l'article L. 4122-1 du code du travail). A ce titre, il doit aussi se conformer aux instructions qui sont données par son employeur en la matière.

19. Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d'être contaminés ?

En ma qualité d'employeur, je dois mettre en place et communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié :

- je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :
 - les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
 - toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
 - les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

Je dois également consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, je peux prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation de mon CSE.

20. Comment mettre en œuvre le télétravail ?

Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

21. Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

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.

Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

22. Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Dans toute autre situation, le salarié peut reprendre son travail et être invité à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées :

- prévenir son employeur ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :
 - saluer sans contact ;
 - éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.).
- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
- éviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurant, etc.) ;
- en cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant son retour : contacter le 15.

23. Quelle est la situation de mon salarié placé en quarantaine ?

Le salarié à qui il est demandé de respecter une période d'isolement doit avoir été identifié comme cas contact à haut risque par l'ARS. Il peut bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. La quarantaine concerne notamment les salariés en provenance de certaines zones à risques. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail pour maladie dès le premier jour d'arrêt (sans application du délai de carence).

24. Un salarié de votre entreprise doit garder son enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quels sont ses droits ?

Il est rappelé que les élèves revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais aux dispositifs de surveillance.

Si l'enfant est soumis à une mesure d'isolement parce qu'il a été identifié comme cas contact à haut risque et le salarié m'informe qu'il doit le garder à la maison. J'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation

du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

25. Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?

Mon salarié me contacte pour m'informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr>. Je demande à mon salarié de m'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 scolaire concerné. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement.

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par ma convention collective.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

Le parent d'un enfant qui doit être maintenu à domicile parce que résidant dans une zone de circulation active du coronavirus peut également bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions, même si l'établissement qui accueille l'enfant est situé en dehors de cette zone.

26. Que faire si mon salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée ?

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

En cas de suspicion, il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et d'inciter le salarié à s'y référer.

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné ou, si ce n'est pas possible, l'employeur, doit contacter le 15.

27. Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés. A ce titre, le service de santé au travail relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.

L'employeur peut aussi solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre des présentes recommandations.

Pour rappel, le médecin du travail ne peut prescrire d'arrêts de travail.

28. Quels outils puis-je mobiliser en cas de variation de mon activité du fait de la crise ?

a) Comment puis-je adapter mon activité à la baisse ?

- **Activité partielle.**

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute 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.

Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic :

- 7,74 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

Quel est le délai d’instruction de la demande d’activité partielle ?

La réglementation applicable prévoit que l’autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l’issue de ce délai et en l’absence de réponse de l’administration, la demande est réputée acceptée. Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d’instruction.

Quels sont les cas éligibles à l’activité partielle ?

L’activité partielle est une mesure collective. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l’épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d’un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d’une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l’activité de l’entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l’entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l’activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l’épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l’absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d’activité liée à l’épidémie	Les difficultés d’approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l’annulation de commandes.... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d’activité partielle.

• **Le FNE-Formation**

En cas de sous-activité prolongée, voire d’arrêt total de l’activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l’activité partielle afin d’investir dans les compétences des salariés.

Formalisée par une convention conclue entre l’Etat (la DIRECCTE) et l’entreprise (ou l’OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d’actions de formation, afin de faciliter la continuité de l’activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Quelles sont les formations éligibles ?

Les formations éligibles sont :

- celles permettant d’obtenir une des qualifications mentionnées à l’article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s’agir d’un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d’une qualification reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche ou d’un certificat de qualification professionnelle.
- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l’article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d’apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de développement des compétences et le CPF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.

Quelle est la prise en charge de l'Etat ?

S'il est le seul financeur public, l'Etat peut accorder une aide allant jusqu'à 50 % des coûts admissibles voire 70 % en cas de majoration. En contrepartie, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois.

Il est à noter que les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

b) Puis-je moduler les durées du travail pour répondre à une hausse d'activité?

Certaines dispositions du code du travail permettent de déroger aux durées maximales de travail et aux repos, même si ces mesures sont habituellement mises en place en application d'une convention ou d'un accord d'entreprise. Elles peuvent être appliquées dans des situations d'urgence sur des périodes limitées après information de l'inspection du travail.

Mesure	Procédures	Article du code du travail
Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures	Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail.	L. 3132-2
Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives	Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus, ou organiser des mesures de sauvetage. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.	L. 3131-1 à L. 3131-3, D. 3131-1 à D. 3131-2
Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures	En cas de surcroît temporaire d'activité, soit : - demande d'autorisation à l'IT. - en cas d'urgence, information de l'inspecteur du travail après consultation du CSE.	L. 3121-18, D. 3121-4 à D. 3121-7
Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures	Pour un accroissement de l'activité avec l'autorisation de l'IT. Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.	L. 3122-6, R. 3122-1 à R. 3122-6
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	Autorisation par le Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).	L. 3121-21. R.; 3121-8 à R. 3121-10

Mesure	Procédures	Article du code du travail
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	Autorisation du Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures).	L. 3121-22, R. 3121-8 à R. 3121-11

29. Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?

a) Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur peut se retirer 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. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

b) Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

c) Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

30. Quel est le rôle du comité social et économique et dans quels cas dois-je l'informer/le consulter ?

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crises.

Il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

a) Information et consultation du CSE

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour :

- les modifications importantes de l'organisation du travail ;
- le recours à l'activité partielle ;
- les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

b) Réunions à la demande des représentants du personnel

Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

c) Le droit d'alerte du CSE

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du code du travail.