CORONAVIRUS COVIS-19 - LE CABINET CECILE ZAKINE VOUS INFORME

Le 16 mars 2020, le Président de la République a décidé de prendre des mesures pour réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12 h, pour quinze jours minimum. Celles-ci seront autorisées sur attestation uniquement pour :

- **Se déplacer de son domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible.**
- **Faire ses achats de première nécessité dans les commerces de proximité autorisés.**
- **Se rendre auprès d'un professionnel de santé.**
- **Se déplacer pour la garde de ses enfants et aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières.**
- **Faire de l'exercice physique uniquement à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement.**

Toute infraction à ces règles sera sanctionnée : Décret n° 2020-264 du 17 mars 2020 portant création d'une contravention réprimant la violation des mesures destinées à prévenir et limiter les conséquences des menaces sanitaires graves sur la santé de la population.

Le montant de la contravention est dorénavant de 135 € et la pénalité peut même être portée à 375 euros avec la majoration qui s'applique en cas d'oubli de paiement ou de non-respect du délai de 45 jours ou à 300 € en cas de règlement sous 30 jours.

1/ Les salariés peuvent-ils reporter leurs dates de congés payés et de RTT ?

Les aménagements liés à la pose des congés payés ou des RTT dépendront de la bonne volonté de leur employeur. Ce dernier pouvoir s'affranchir des exigences légales en ce qui concerne le délai dont un salarié dispose pour poser ses congés payés.
En l'absence d'un accord collectif, de branche ou d'une convention collective qui prévoirait un délai différent, le code du travail prévoit un délai minimum d'un mois pour la modification des dates d'un congé payé. L'employeur peut toutefois refuser d'appliquer ce délai en justifiant de « circonstances exceptionnelles ».
Il est tout à fait probable que l'épidémie du coronavirus pourra être invoquée pour imposer des délais différents.

2/ L'employeur est-il contraint d'accepter une demande de modification des congés payés ?

L'employeur n'est aucunement contraint d'accepter une demande de modification des dates de congés payés. Il s'agit de la mise en œuvre du pouvoir de direction de l'employeur, qui, en raison des circonstances exceptionnelles liés à l'épidémie, pourra tout à faire refuser la modification des congés payés sollicitée par un salarié.

3/ À titre d'exemple, l'employeur peut-il unilatéralement déplacer les congés payés d'un salarié qui a posé ses vacances au mois de mai pour les avancer au mois de mars ?

L'employeur pourra tout à fait décider d'avancer les congés payés de son salarié au mois de mars et profiter de cette activité réduite pour que le salarié épuise ses droits à congés payés pendant cette période d'activité réduite. Cependant, cette option est moins avantageuse que de verser au salarié une indemnisation au titre du chômage partiel qui est inférieure à la rémunération mensuelle du salarié.

4/ Je suis employeur et je dois assurer la sécurité et la santé de mes salariés

L'épidémie du coronavirus pose plus que jamais la question de l'obligation de prévention des risques professionnels.
L'employeur est tenu par une obligation de sécurité de résultat et ne doit pas mettre en danger son personnel au cours de cette période. A défaut de respect de ces règles à la fois d'ordre légal et éthique, l'employeur pourrait faire l'objet d'une action en reconnaissance de faute inexcusable.
Encore faut-il que le salarié puisse rapporter la preuve du lien de causalité entre l'infection et l'exposition professionnelle.

5/ L'employeur doit-il actualiser le document unique d'évaluation des risques en raison de l'épidémie du coronavirus COVID-19 ?

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.
Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates notamment la mise en place des installations adéquates pour assurer la sécurité du personnel.
A l'instar de n'importe quel risque professionnel présent sur un lieu de travail tel que le bruit ou la chaleur, il convient de prendre les mesures individuelles

et collectives adéquates destinées à protéger les salariés : combinaison, gel hydroalcoolique, 1 à 2 mètres de distance, nettoyage régulier des surfaces, masques, gants.
Une réorganisation est nécessaire.
Nous avons eu connaissance d'entreprises qui refusaient que leurs salariés n'opèrent pas dans le cadre du télétravail alors que cela s'avère possible. Ces types d'employeurs sont susceptibles de s'exposer à des sanctions de nature civile et pénale.

6/ Un employeur peut-il contraindre un salarié à se rendre sur son lieu de travail pour travailler ?

Il convient de noter que seuls les employeurs dont l'activité requiert la présence de ses salariés ont le droit de les faire venir. Les salariés devront se déplacer munis de leur attestation.
Notons à ce titre que l'obligation de prendre les mesures adéquates pour éviter toute contagion incombe à l'employeur, qui doit, au vu des très graves circonstances, veiller au respect de la santé et de la sécurité de ses salariés.
Cependant, les salariés qui habitent avec une personne à risque ou qui sont eux-mêmes à risque ont la possibilité de refuser de venir travailler et de rester confinés. Ces derniers seront alors placés en chômage partiel mais ils devront expliquer à leur employeur la raison de leur absence.

7/ Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel

Toutes les entreprises dont l'activité est réduites du fait du coronavirus et notamment celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Ce dispositif est activable sur le site sur www.activitepartielle.emploi.gouv.fr
Les entreprises disposent d'un délai de trente jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.
L'État verse une allocation.

8/ Que peut faire l'employeur en cas de hausse d'activité ?

L'employeur pourra déroger aux règles entourant la durée maximale du travail et le repos hebdomadaire. Il conviendra d'en informer l'inspection du travail et les représentants du personnel.
L'employeur peut également recourir aux CDD et aux contrats d'intérim.

9/ Quelle sera l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour confinement ?

Dans le cas où l'Autorité Régionale de la santé aura délivré à un salarié un arrêt de travail pour lui-même ou pour son enfant, le salarié bénéficiera des indemnités journalières de sécurité sociale sans jour de carence, ni condition de durée d'activité dès le premier jour d'arrêt. Il percevra dans tous les cas la part complémentaire.

10/ L'employeur peut-il rompre un CDD pour cas de force majeure pendant l'épidémie de coronavirus ?

Invoquer la force majeure en cas de litige constitue un risque.
La force majeure, définie comme un évènement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution, pourra ne pas paraître comme un motif légitime de rupture du contrat à durée déterminée.
Il demeure en effet très difficile de faire reconnaître la force majeure en justice.

A titre d'exemple, l'épidémie de la dengue qui s'est déclarée ne 2007 en Martinique n'a pas été caractérisée comme un cas de force majeure, de même que le virus du Chikungunya aux Antilles.
Il n'est donc pas possible de répondre à cette question de manière claire.

Votre bien dévouée,

Maître Cécile ZAKINE.