



**SYNDICAT DES BIOLOGISTES  
SYNDICAT NATIONAL DES MÉDECINS  
BIOLOGISTES  
SYNDICAT DES LABORATOIRES DE  
BIOLOGIE CLINIQUE**



**L'entreprise face au Covid-19**

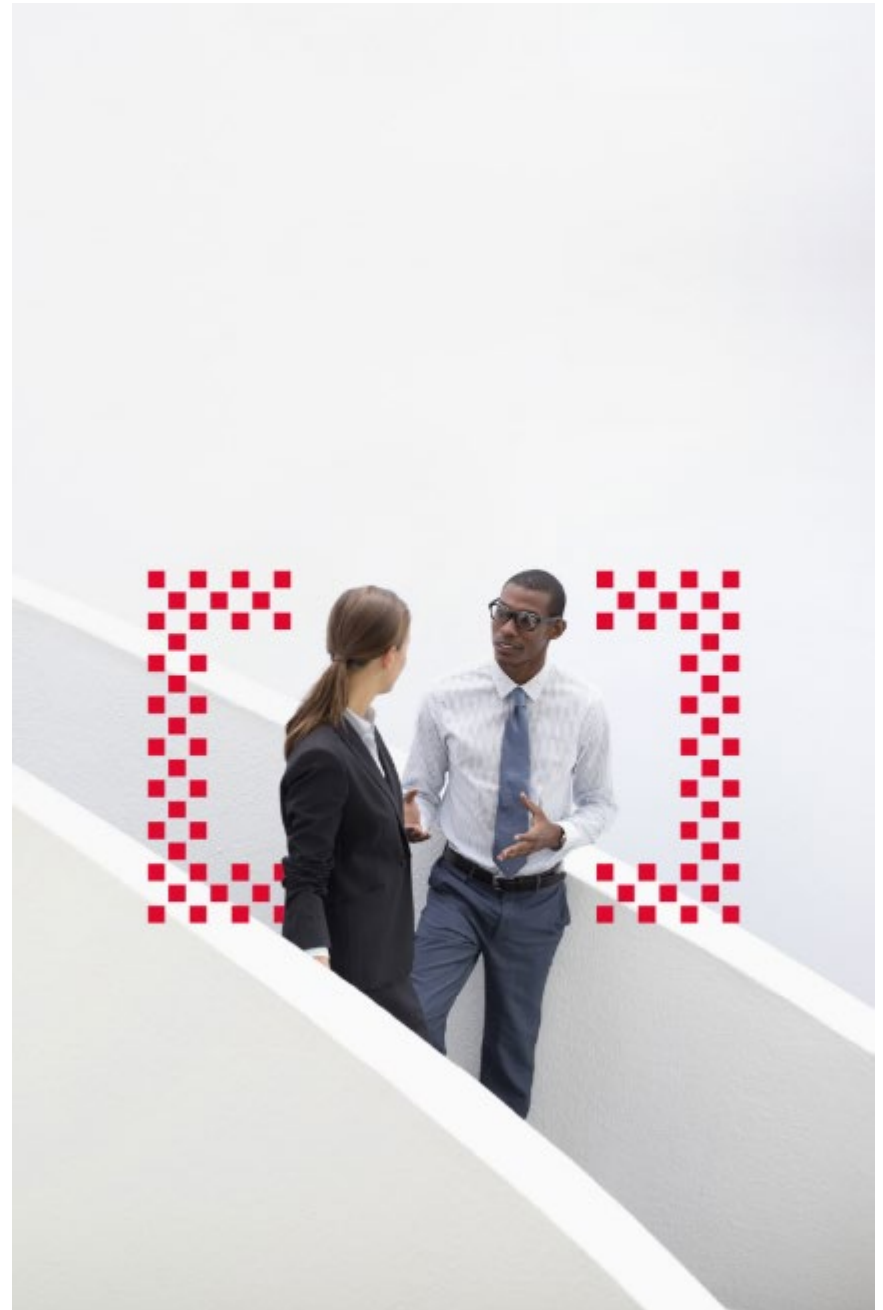
Laurence Monville-Roustand  
Avocat Spécialiste en droit du travail  
Directeur associé - Société Fidal  
tél: 05/62/72/91/04  
[laurence.monville-roustand@fidal.com](mailto:laurence.monville-roustand@fidal.com)

**Mars 2020**

# L'ENTREPRISE FACE AU COVID -19

- 1. Rappel des principes**
- 2. Comment prévenir et anticiper d'éventuelles difficultés ?**
- 3. Comment faire face à une situation à risque ?**
- 4. Comment faire face à un cas de contamination ?**
- 5. Comment faire face à une situation de crise ?**

# 1. Rappel des principes



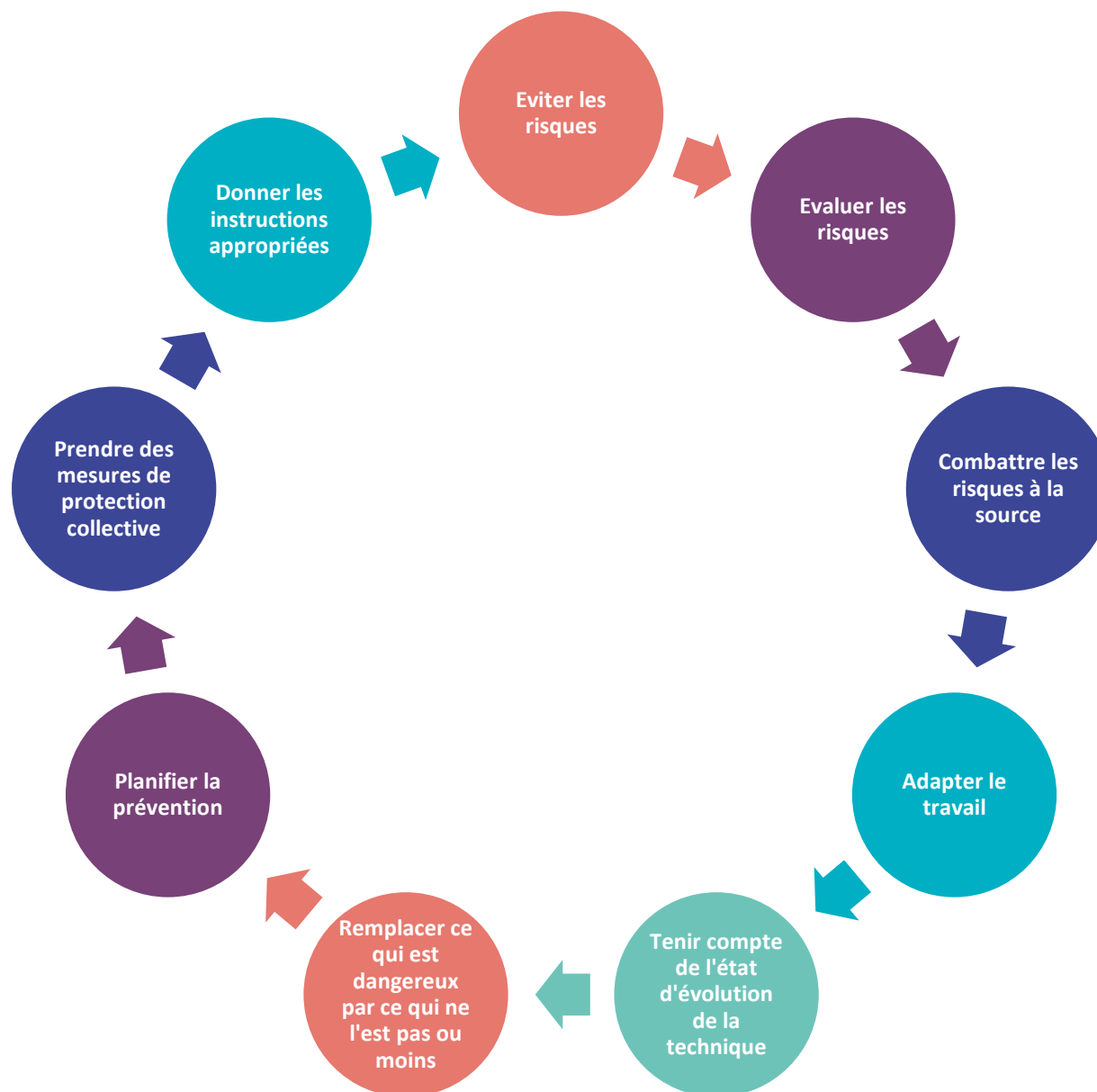
## 1.1 Obligation de sécurité de l'employeur

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

Il doit mettre en œuvre des actions de prévention

Il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés

# 1.1 Obligation de sécurité de l'employeur



## 1.2 Obligation des salariés

### Principe

- Il incombe au salarié de prendre soin :
  - De sa santé et de sa sécurité
  - Ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail
- Ce principe est sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur

### Contexte de mise en œuvre

- L'obligation qui incombe au salarié s'inscrit dans le cadre des instructions de l'employeur
- Ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses
- Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir

### En cas de manquement...

- Un salarié peut être sanctionné s'il ne respecte pas les instructions de l'employeur
- Mais, en cas de manquement à son obligation de sécurité par un salarié, l'indemnisation du préjudice subi par un autre salarié, à la charge de l'employeur, ne peut être diminuée en raison de l'imprudence du salarié fautif

# 1.3 Quel rôle est attribué au CSE?

## Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

- Situation de danger doit être justifiée
- Enquête immédiate menée par l'employeur et un représentant du CSE
- Mesures adoptées pour écarter le danger

## Rôle de prévention

- Doit contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise
- Peut proposer des mesures de précaution et préconiser des bonnes pratiques
- Réunion ordinaire ou à la demande motivée de deux de ces membres

## Rôle consultatif

- Doit exprimer son avis
- Cas : modification importante des conditions de travail, dérogations en matière de durée du travail, recours à l'activité partielle...

Favoriser les réunions par visioconférence pour éviter les contacts

## 1.4 Respect de la vie privée

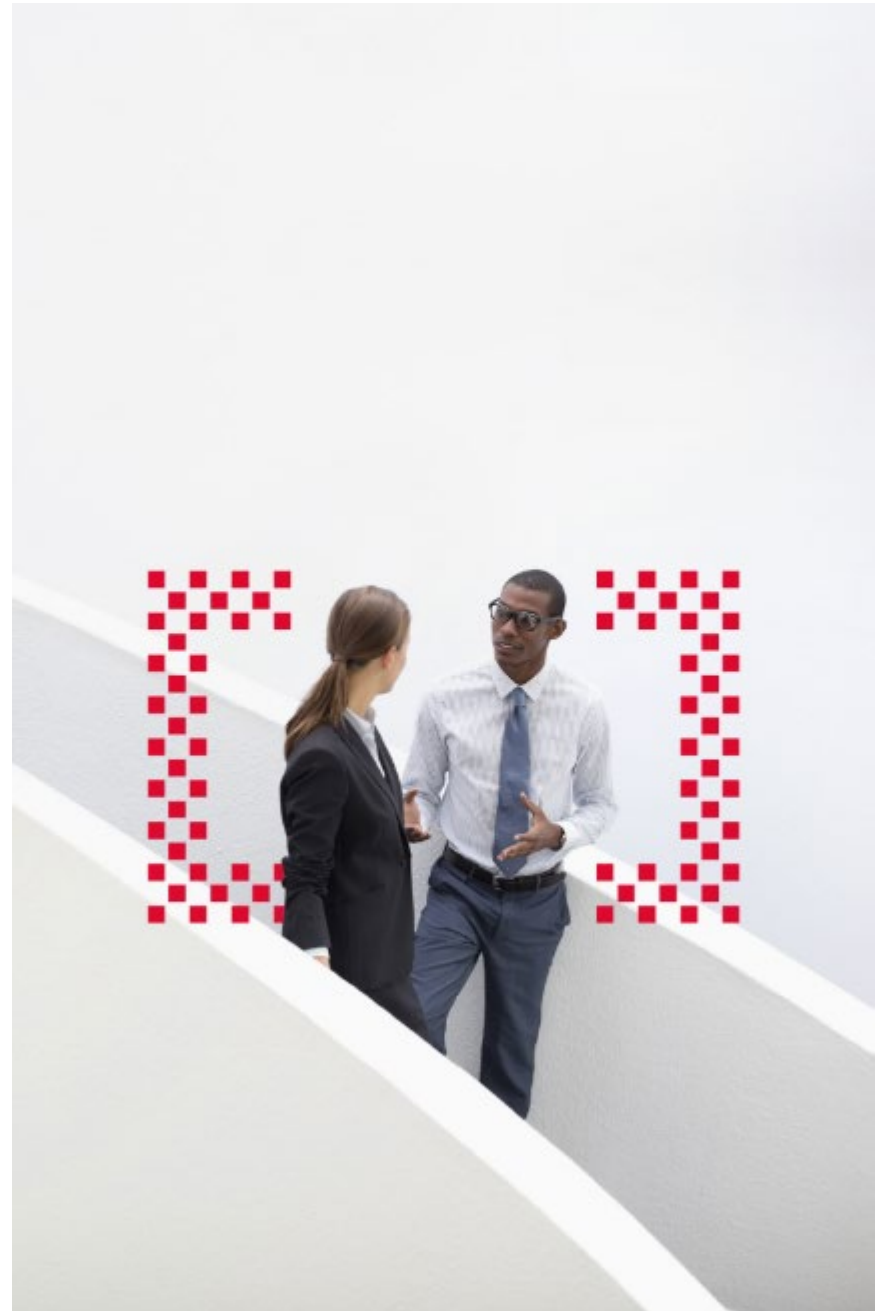
Les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures portant atteinte à la vie privée des salariés

Ils ne peuvent collecter des données de santé allant au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus

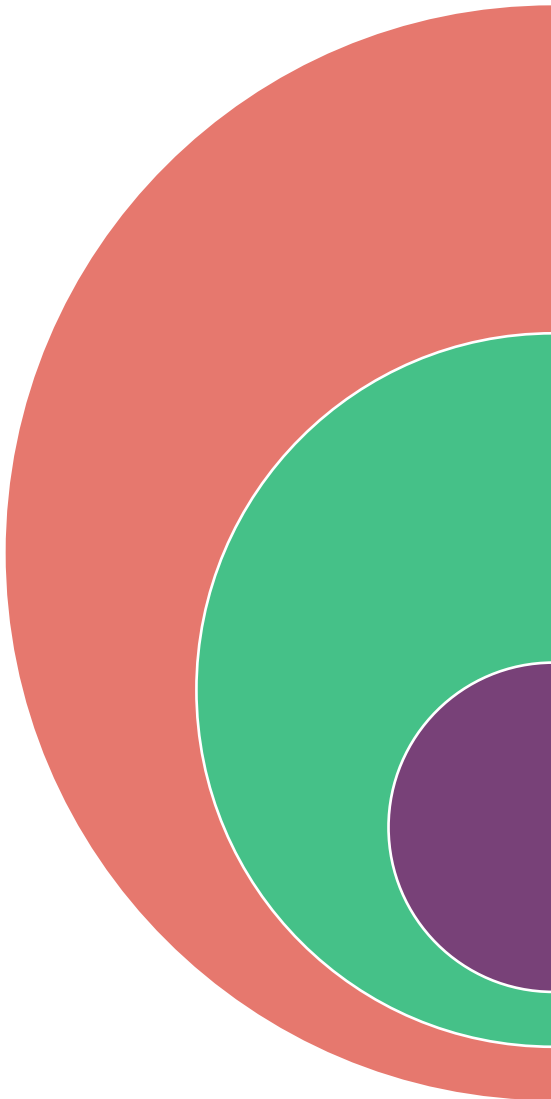
Ces données sont protégées par le RGPD et le code de la Santé publique



## 2. Prévenir et anticiper



## 2.1 Comment prévenir?



**Informer le personnel sur les risques et les mesures de prévention individuelle et collective (numéro d'urgence, gestes barrières, diffusion de consignes en cas d'apparition de symptômes ...)**

**L'employeur doit différer, le plus possible, les déplacements de ses salariés dans les zones de circulation active du virus**

**L'employeur doit reporter voire annuler les réunions regroupant un nombre important de personnes (salons, manifestations, colloques...)**

**Pour les réunions du CSE (cf.slide 32) :**

- privilégier la visioconférence
- à défaut faire respecter une distance entre les membres et adopter un comportement adapté (gel hydroalcoolique à disposition, pas de prêt de stylo...)

## 2.1 Comment prévenir lorsque mon salarié est en contact avec le public?

Mon salarié a des contacts brefs

Rappel des mesures barrières

Mise à disposition de gel hydroalcoolique

Mon salarié a des contacts prolongés et proches

Compléter par des mesures plus contraignantes

Imposer des distances de courtoisie, faire laver les surfaces...

## 2.2 L'employeur peut-il imposer des équipements de protection ?

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés des équipements appropriés en vue de préserver leur santé et leur sécurité

Fait partie de l'obligation générale de sécurité

L'employeur peut imposer les équipements de protection (masques, gel hydroalcoolique, port de gants...) dans les cas de salariés particulièrement exposés travaillant avec un public fragile : personnels de santé, auxiliaires de vie, transports sanitaires...

L'employeur peut-il imposer des dépistages thermiques systématiques ?

Le dépistage thermique régulier doit être prévu dans le règlement intérieur : il est possible alors de réunir en urgence le CSE afin de modifier le RI à cet effet. La clause doit être proportionnée et justifiée.

Attention au RGPD

## 2.3 Mettre à jour le Document unique ?

### Epidémie de coronavirus

Tant que cela constitue une menace temporaire

#### Art. L.4121-3 du CT

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

#### Art. R.4121-1 du CT

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Prévoir des mesures dans un document en annexe du DU (si risque disparaît dans quelques semaines)

## 2.4 Mettre en place un plan de continuité de l'activité

### Son objet

- Le PCA vise à organiser le maintien de l'activité économique en cas d'alerte sanitaire sur un laps de temps le plus long possible tout en protégeant la santé et la sécurité des travailleurs

### Avec qui ?

- Etabli sous la responsabilité du chef d'entreprise mais en lien avec les représentants du personnel, les services de santé au travail, les salariés

## 2.4 Mettre en place un plan de continuité de l'activité

# Conseils pour l'établissement du PCA

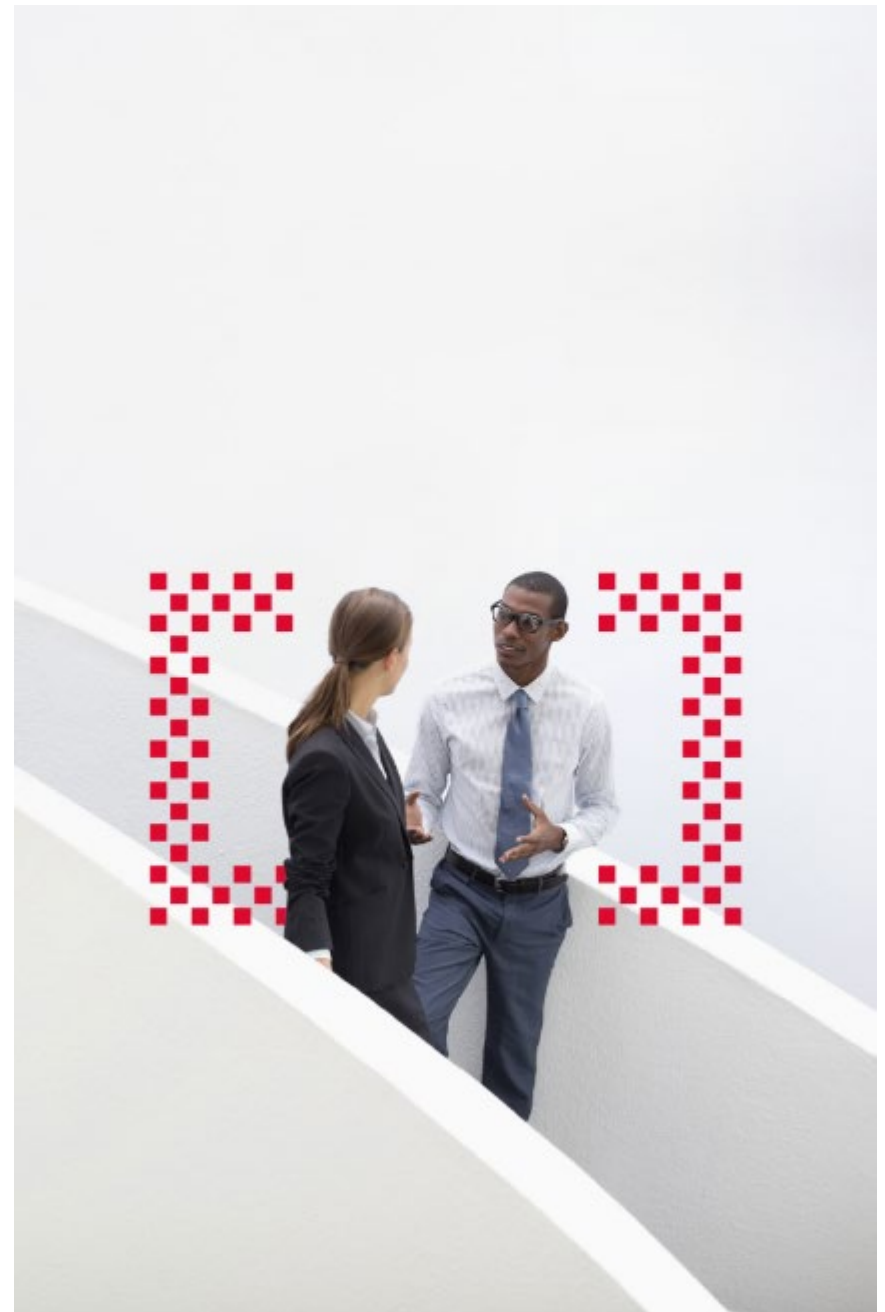
**Identification et hiérarchisation des missions devant être assurées en toutes circonstances**

**Identification des missions pouvant être interrompues pendant 1 à 2 semaines et de celles pouvant l'être de 8 à 12**

**Identification des ressources nécessaires à la continuité de l'activité indispensable**

**Extension des délégations de signature et des principes de suppléance dans l'hypothèse de l'indisponibilité simultanée de plusieurs responsables.**

### 3. Faire face à une situation à risque





## 3.1 Quelles sont les situations visées?

**Un salarié rentre d'une zone à risque ou d'une zone de circulation active du virus**

- Zones susceptibles d'évoluer
- Liste mise à jour sur le site du gouvernement

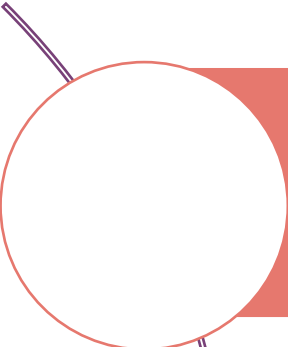
**Un salarié a été en contact avec une personne contaminée et est identifié comme cas contact**

- Ne vise pas le salarié dont un proche rentre d'une zone à risque et qui a suivi les recommandations sanitaires

**Salarié dont l'enfant fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement**

- Fermeture temporaire des établissements scolaires et d'accueil de jeunes enfants
- Enfant identifié comme cas contact

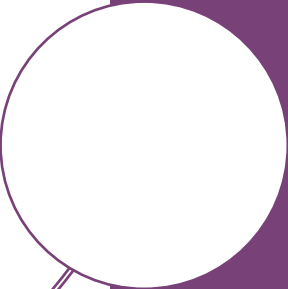
## 3.2.1 Le salarié : obligation de déclaration ?



Le salarié ayant pris des vacances ou résidant dans une zone de circulation active du virus n'a pas l'obligation formelle de le déclarer à son employeur (respect de la vie privée)



Il est recommandé au salarié d'informer son employeur afin que des mesures de prévention soient prises



Si le salarié ne dit rien et que certains de ses collègues sont contaminés, sa responsabilité pourrait être mise en cause et il pourrait encourir une sanction disciplinaire

## 3.2.2 Le salarié : droit de retrait

Dans quels cas un salarié peut-il exercer son droit de retrait pour cause de coronavirus?

Un salarié peut exercer son droit de retrait face à 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

Est justifié le droit de retrait en cas de demande de l'employeur de voyager pour des raisons professionnelles dans une zone de circulation active du virus

Ne serait pas justifié le droit de retrait d'un salarié en contact avec une personne revenant d'une zone de circulation active du virus sans symptôme (le danger n'est pas imminent, ni même réel)

Cas particuliers de salariés particulièrement exposés : travail en clinique

Pour ces salariés exposés : le droit de retrait ne sera pas justifié si l'employeur a pris les mesures préventives (masques, gants, gel hydroalcoolique,...)

## 3.2.2 Le salarié : droit de retrait

### Comment réagir si un salarié exerce son droit de retrait ?

L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son travail

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur travail et de quitter le lieu de travail



### L'employeur et le CSE procèdent à une enquête

L'employeur informe immédiatement le CSE de l'exercice du droit de retrait d'un salarié s'il en a été informé directement (sans passer par un membre du CSE)

Une enquête est diligentée afin de prendre des mesures pour faire cesser le risque



### Lorsque le risque est écarté

Aucune sanction et aucune retenue sur salaire pour les salariés ayant légitimement exercé leur droit de retrait

Le refus de reprendre le travail peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement

### 3.3 L'employeur : que faire dans une situation à risque ?



Privilégier le télétravail

A défaut demander au salarié de rester chez lui pendant 14 jours

A défaut adapter son travail pour éviter que ce salarié soit en contact avec le public (particulièrement les personnes fragiles), participe à des réunions, ne soit trop en présence d'autres personnes (cantines, salle de repos...) et lui donner l'ordre dès l'apparition de symptômes de rester chez lui et de contacter le 15

## 3.3.1 Comment recourir et gérer le télétravail?

En cas d'accord collectif

- L'accord prévoit-il ce type de situations exceptionnelles?
- Possibilité de faire un avenant

En cas de Charte

- La Charte prévoit-elle ce type de situations exceptionnelles?
- Possibilité de l'amender les cas échéant avec consultation préalable du CSE

A défaut

- Le code du travail 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. »*
- Autrement dit le télétravail peut être imposé aujourd'hui aux salariés dans la mesure où le coronavirus constitue bien une épidémie et a été qualifiée de « cas de force majeure » par le Gouvernement

### 3.3.1 Comment recourir et gérer le télétravail?

#### En cas de mise en place du télétravail à grande échelle

- **A envisager si l'entreprise comporte des clusters ou se trouve dans une zone de circulation active du virus**

**Consultation du CSE pour un aménagement important de l'organisation et des conditions de travail**

**Fournir aux salariés les moyens d'exercer le télétravail**

# Comment gérer l'absence d'un salarié en situation de confinement lorsque le télétravail est impossible ?

## Demande d'arrêt de travail

Le salarié identifié comme cas contact :

Informé par l'ARS de la procédure à suivre pour faire établir l'arrêt de travail

**Attention ! Procédure simplifiée** lorsque l'enfant d'un salarié fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement en cas de fermeture de l'établissement d'accueil

## Un arrêt de travail est délivré

Le salarié perçoit :

- les IJSS
- le complément employeur

Pas de délai de carence pour l'indemnité légale

## Absence d'arrêt de travail

Maintien du salaire

Prise éventuelle de jours de CP, JRTT, JNT, de jours de repos



## Arrêt de travail : focus sur la déclaration simplifiée pour le parent dont l'enfant est confiné à domicile en cas de fermeture de l'établissement d'accueil

### Parent dont l'enfant est confiné à domicile

- Est visé le parent (un seul des 2 parents) dont l'enfant de moins de 16 ans fait l'objet d'une mesure de confinement
- L'enfant doit être scolarisé dans un établissement fermé ou être domicilié dans une des communes concernées

### Absence d'autres solutions

- Télétravail impossible
- Absence d'autres solutions de garde

### Déclaration incombant à l'employeur

- Déclaration par l'employeur sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr)
- Pas d'indemnisation automatique des salariés
- Vérification par les caisses de SS des éléments transmis

## 3.3.2 Arrêt de travail : focus sur l'indemnisation

### Indemnité Journalière de la Sécurité sociale (IJSS)

Conditions d'ouverture du droit aux IJSS ne sont pas requises

Absence de délai de carence



### Indemnité complémentaire employeur

Régime légal : maintien de la condition d'ancienneté d'un an et suppression du délai de carence

Obligation conventionnelle non impactée par les mesures légale « coronavirus »



### Comparaison maintien légal « corona virus » / maintien conventionnel

Principe de faveur

Au cas par cas individuellement

### 3.3.3 Absence d'arrêt de travail : l'employeur peut-il imposer la prise de CP pendant la période de 14 jours ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié, moins d'un mois avant la date de départ prévue, en cas de circonstances exceptionnelles

**Vise le salarié :**

- revenant d'une zone de circulation active du virus
- ayant été en contact avec une personne contaminée et qui n'a pas obtenu d'arrêt de travail

**Les congés doivent avoir été préalablement posés.  
A défaut l'employeur ne peut imposer la prise de congés payés. Il peut seulement suggérer au salarié de prendre des CP.**

### 3.3.3 Absence d'arrêt de travail : l'employeur peut-il imposer la prise de JRTT ?

#### JRTT prévus par accord

- Un accord d'entreprise ou à défaut de branche peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.
- L'accord peut prévoir l'attribution de JRTT

#### JRTT à la libre disposition de l'employeur

- L'employeur peut imposer la prise des JRTT dont il a l'initiative conformément à l'accord
- Il ne peut imposer la prise de JRTT dont il n'a pas l'initiative. L'accord du salarié est alors nécessaire.

#### Modification du calendrier prévisionnel

- L'employeur peut modifier le calendrier prévisionnel conformément à l'accord
- Respect du délai de prévenance prévu par l'accord

3.3.3

## Absence d'arrêt de travail : l'employeur peut-il imposer la prise de JNT ?

Forfait jours mis en place par accord d'entreprise ou à défaut de branche

Vise les salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps.

En raison de leur autonomie, ce sont les salariés seuls qui décident de la date de prise de leur JNT.  
L'employeur ne peut rien imposer.

### 3.3.3 Absence d'arrêt de travail : l'employeur peut-il imposer la prise du repos compensateur de remplacement ?

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur prévu par accord

- Accord d'entreprise ou à défaut de branche
- La faculté d'imposer la prise du RCR dépend du contenu de l'accord.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires prévu par décision unilatérale (en l'absence de DS)

- Décision unilatérale de l'employeur (entreprises dépourvues de DS) si le CSE ne s'y est pas opposé
- La faculté d'imposer la prise du RCR dépend du contenu de la décision unilatérale.

Modalités de prise du RCR non prévues par accord ou décision unilatérale : dispositions supplétives

- Application des dispositions supplétives relatives à la contrepartie obligatoire en repos
- L'employeur peut reporter la prise du RCR mais ne peut imposer la date de prise du RCR

### 3.3.3 Absence d'arrêt de travail : l'employeur peut-il imposer la prise de la contrepartie obligatoire en repos ?

#### Prise de la contrepartie obligatoire en repos prévue par accord

- Accord d'entreprise ou à défaut de branche
- La faculté d'imposer la COR dépend du contenu de l'accord

#### Modalités de prise de la COR non prévues par accord : application des dispositions supplétives

- Application des dispositions supplétives
- L'employeur peut reporter la prise de la COR mais ne peut imposer la date de prise de la COR

## 3.3.4 Comment gérer les relations collectives?

### Comment gérer les réunions du CSE?

Soit l'entreprise se situe dans une zone de circulation active du virus avec confinement des salariés

Soit certains membres du CSE résident ou travaillent dans des zones de circulation active du virus

### Privilégier la visioconférence

Application d'un accord relatif à la visioconférence négocié dans l'entreprise

En l'absence d'accord : 3 réunions annuelles peuvent se tenir en visioconférence

### Si la visioconférence n'est pas envisageable

Hors cas de force majeure ou obstacle insurmontable, l'employeur doit convoquer la réunion ordinaire du CSE (sinon délit d'entrave)

Le coronavirus a été qualifié de « cas de force majeure » par le Gouvernement » mais à utiliser avec réserve (pas de texte officiel)

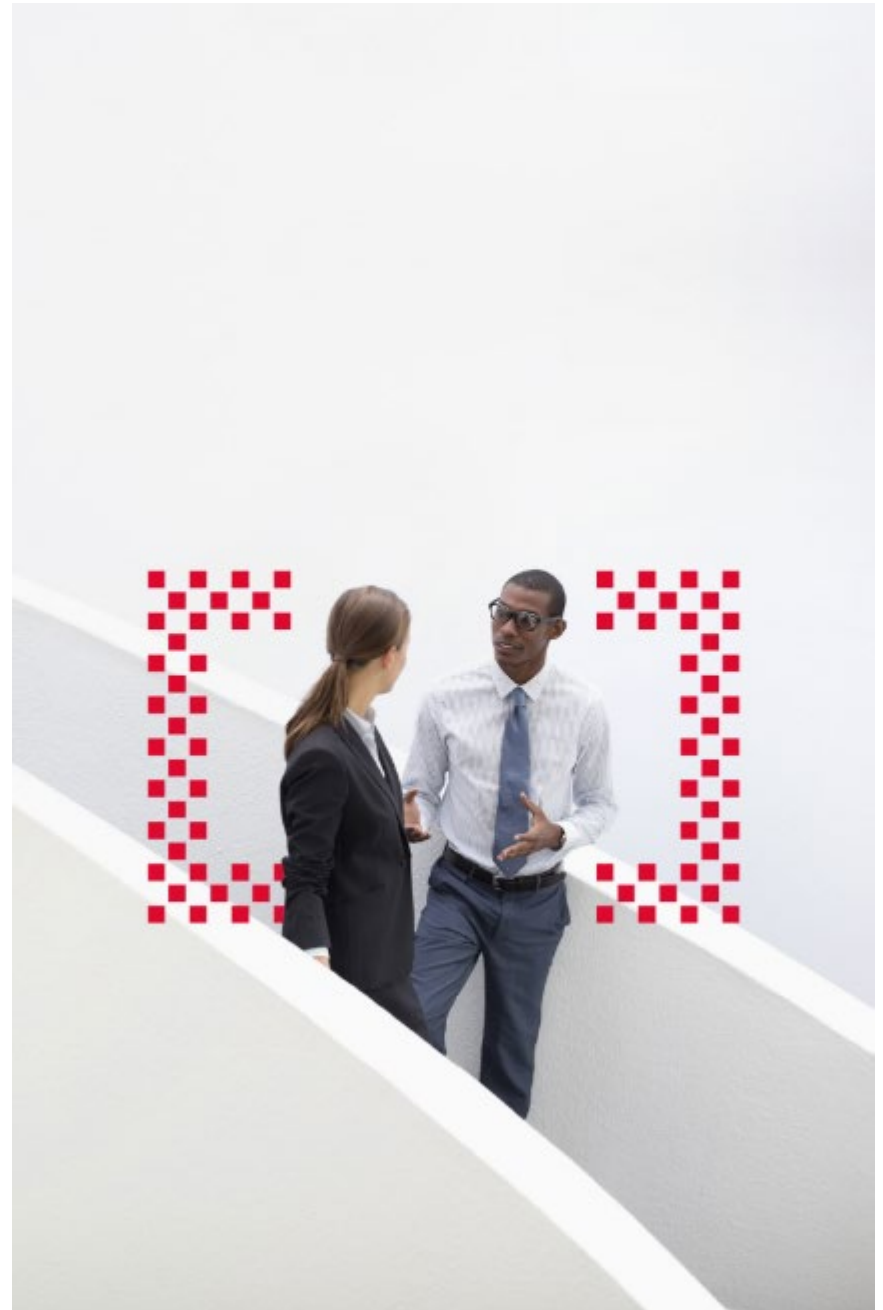
### Solutions alternatives

Négocier un accord de fonctionnement suspendant ou réduisant le nombre de réunions annuelles pour un temps donné

Recueillir l'accord de tous les membres du CSE pour reporter la réunion (ne peut complètement écarter l'obligation de l'employeur)



# 4. Faire face à un cas de contamination



## 4.1 Quelle réaction adopter si un cas de coronavirus est confirmé dans l'entreprise?

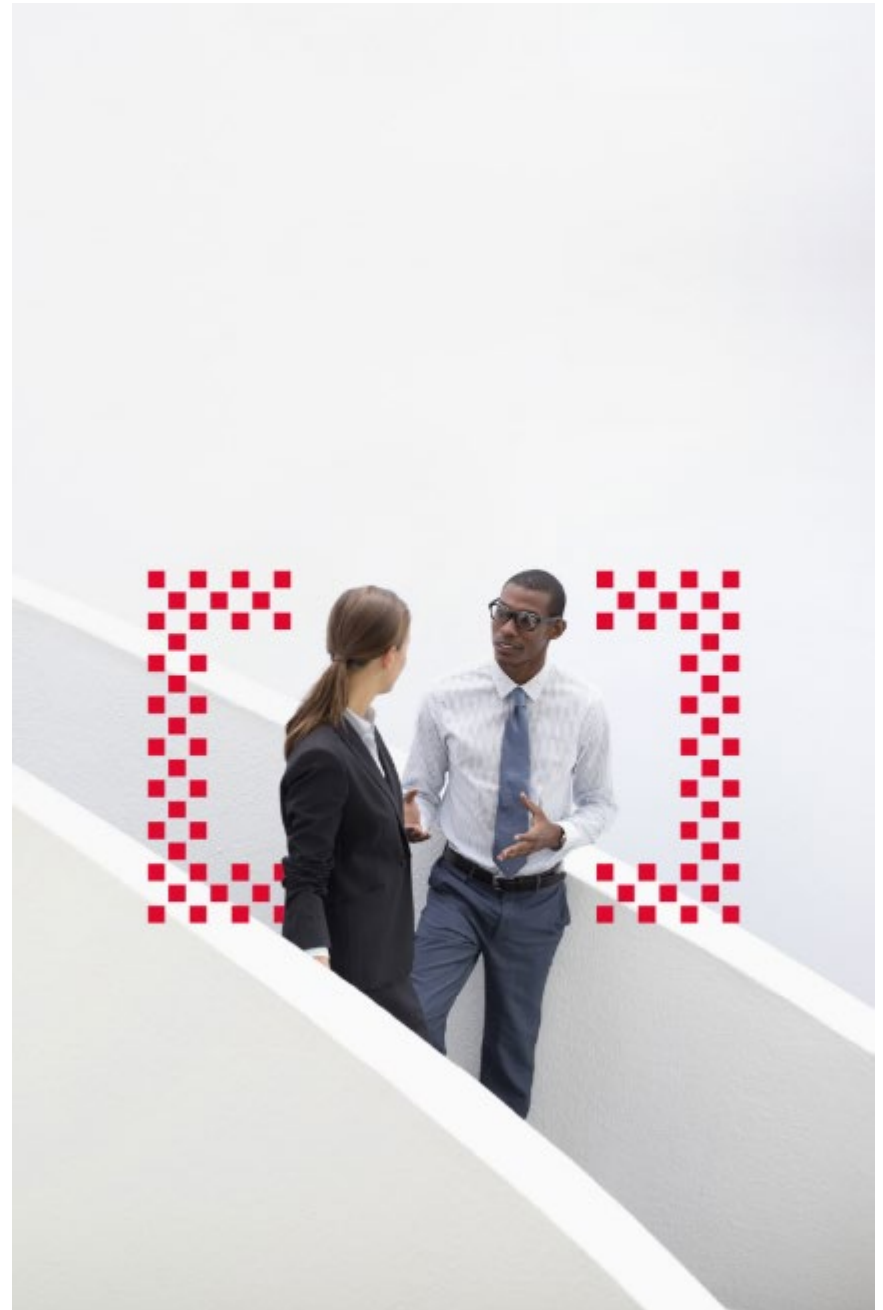
### Si les symptômes se sont déclarés lors du travail

- Important de préserver la santé des autres salariés et du cas avéré
- Isoler le salarié contaminé et contacter le 15
- Faire quitter les lieux de travail aux autres salariés

### Confirmation d'un cas de coronavirus dans l'entreprise

- Informer les salariés et le CSE de la contamination (sans mentionner le nom du salarié contaminé)
- Procéder au nettoyage des locaux en mettant en œuvre les règles de sécurité pour les agents de nettoyage
- Mettre en œuvre les règles relatives aux salariés en contact avec une personne infectée (télétravail, port des masques, surveillance...) ou arrêt de travail si identifié comme cas contact

# 5. Faire face à une situation de crise



## 5.1 Que faire en cas de baisse d'activité?

Quels sont les cas visés ?

```
graph TD; A[Quels sont les cas visés ?] --> B[Absentéisme très important des salariés]; B --> C[Salariés malades]; B --> D[Salariés confinés]; B --> E[Salariés gardant leur enfant]; C --> F[Problèmes d'approvisionnement/fourniture]; D --> F; E --> F;
```

Absentéisme très important des salariés

Salariés malades

Salariés confinés

Salariés gardant leur enfant

Problèmes d'approvisionnement/fourniture

## 5.1 Que faire en cas de baisse d'activité?

### Activité partielle de l'entreprise

En cas de circonstances exceptionnelles

Contrat de travail suspendu (sans accord requis du salarié)

Indemnité versée par l'employeur (à hauteur de 70% de la rémunération brute mensuelle servant d'assiette au calcul des indemnités de CP)

Employeur bénéficie d'une allocation versée par l'Etat

### FNE-Formation

Mise en œuvre d'actions de formation

But : faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques ET favoriser l'adaptation aux nouveaux emplois

Convention conclue entre la Direccte et l'entreprise

Coût des salaires et de la formation assuré à 50% voire 70% par l'Etat

Obligation de l'employeur : maintenir les salariés formés pendant la durée de la convention augmentée de 6 mois

## 5.1 Que faire en cas de baisse d'activité ?

Imposer un déplacement des congés payés déjà posés par le salarié

Pas de respect du délai de prévenance d'un mois en cas de « circonstances exceptionnelles »

Le juge appréciera l'existence de « circonstances exceptionnelles »

Recourir aux JRTT, JNT, jours de repos

Imposer la prise de JRTT, de jours de repos lorsque l'initiative appartient à l'employeur

Suggérer la prise de JRTT ou de jours de repos (à l'initiative du salarié) et de JNT

Dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise : faire varier la durée du travail à la baisse

Période basse à compenser sur la période de référence avec une ou des périodes hautes

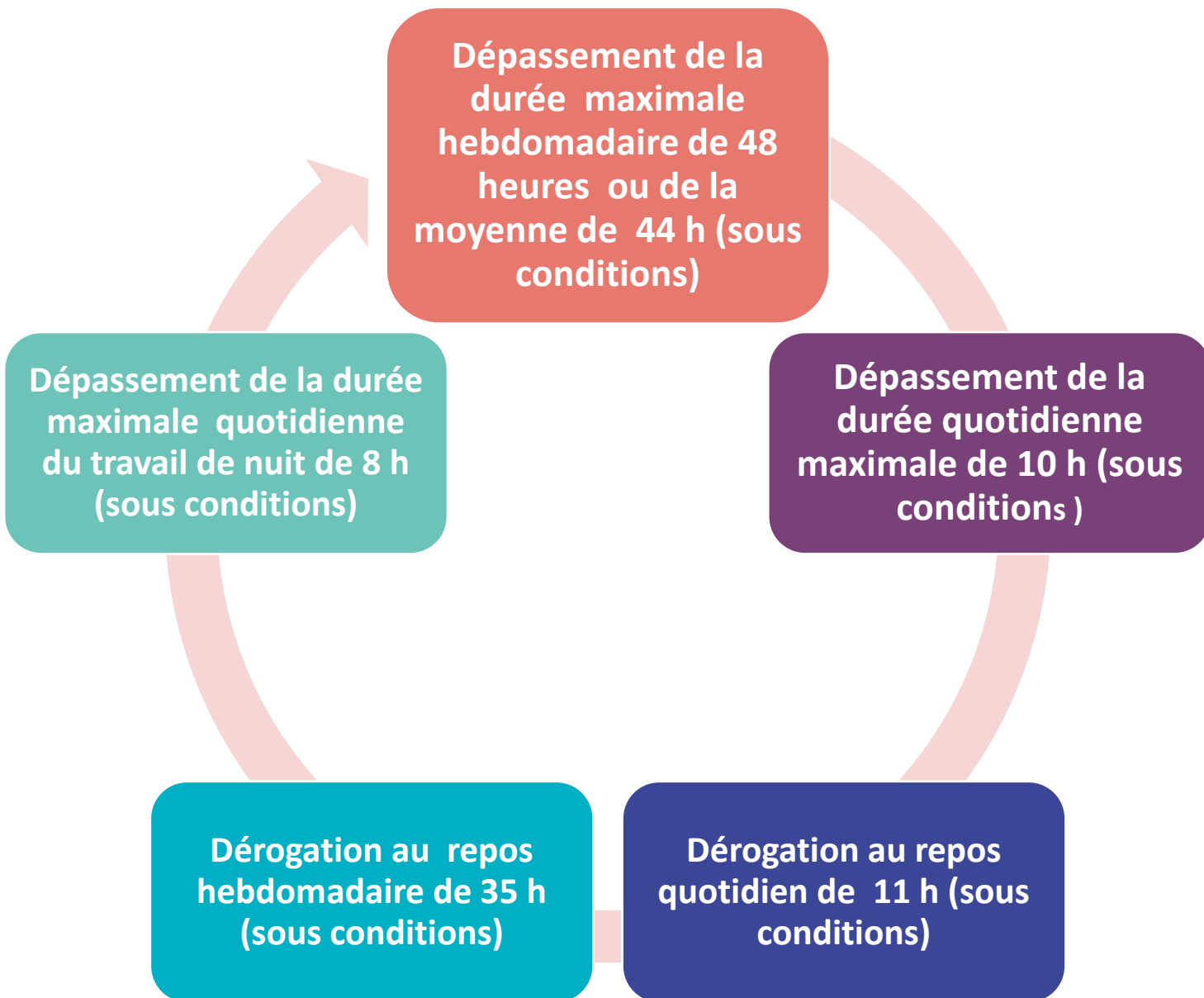
En cas de modification du programme indicatif, respect du délai de prévenance prévu par l'accord

## 5.2 Que faire en cas de hausse d'activité ?

### Quels sont les cas visés?

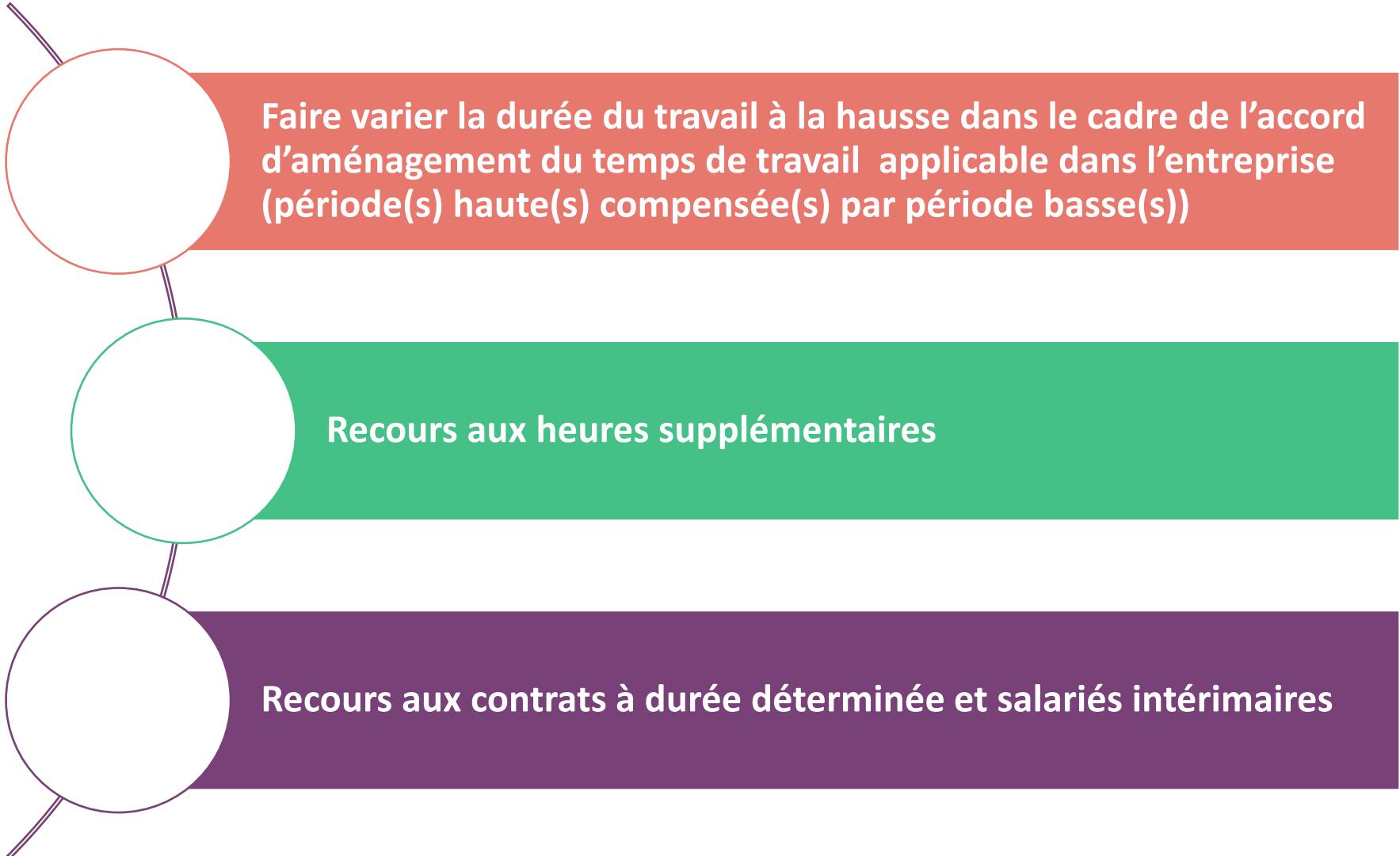
- Hausse d'activité des salariés présents en raison d'un important absentéisme
- Hausse d'activité dans le secteur de la santé
- Hausse d'activité dans des secteurs stratégiques : industrie des masques, gants..., industrie pharmaceutique, laboratoires de recherche...

## 5.2 Que faire en cas de hausse d'activité ?





## 5.2 Que faire en cas de hausse d'activité ?



Faire varier la durée du travail à la hausse dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise (période(s) haute(s) compensée(s) par période basse(s))

Recours aux heures supplémentaires

Recours aux contrats à durée déterminée et salariés intérimaires