
DÉPARTEMENT DROIT DU TRAVAIL : LES ESSENTIELS

SYNTHESE DES PRINCIPALES MESURES EN DROIT DU TRAVAIL (Etat d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de COVID-19)

Ordonnances, Décrets, Recommandations, etc., autant de sources de droit et d'informations dans lesquelles il est particulièrement difficile de trouver les réponses utiles.

Mais les situations se précisent, les éléments de réponse commencent à se mettre en place.

1. Santé au travail : LA priorité

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - COVID-19, le Ministère du Travail a publié à destination des employeurs, une plaquette d'information, régulièrement mise à jour, sur les mesures à prendre pour **protéger la santé de leurs salariés**.

Lien utile : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid19-quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protéger>

Il est également conseillé aux employeurs, de consulter le site internet de leur branche professionnelle pour compléter avec les conseils et préconisations propres à leur secteur d'activité et à leur métier.

Il est important que chaque entreprise **s'auto-évalue** par rapport à ses principales obligations telles que rappelées par le Ministère du Travail.

Pour éviter la mise en cause, directe ou indirecte de l'entreprise, aujourd'hui et demain, il semble essentiel et incontournable de respecter à tout le moins, ces directives ministérielles.

Ce n'est qu'à cette condition que pourraient être discutées, le cas échéant, les conditions d'exercice du **droit de retrait par un salarié** en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection, les conditions de reprise ou d'arrêt de l'activité professionnelle et le maintien des salariés à leur poste de travail.

2. Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent

A l'égard du **droit de retrait**, sujet grandement débattu en ce moment, il convient, dans un premier temps, de prendre connaissance de la position du Ministère du travail qui, permet d'appréhender le droit ou non de vous opposer à l'expression d'un droit de retrait. (cf. Fiche questions / réponses n° 20 <http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>)

Il y a, pour mémoire, un précédent : la **Pandémie grippale en 2009**

Le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie ; c'est pourquoi l'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs.
(Circ. DGT 2009/16 du 3 juill. 2009).

Dans tous les cas, il vous appartiendra à tout le moins d'établir le respect des consignes et recommandations pour prévenir la propagation des infections (les gestes barrière, mise à disposition des équipements de protection individuelle conformes aux prescriptions, hygiène des locaux et outils de travail, ...) et **actualisation du document unique d'évaluation des risques**.

Le salaire ne doit être maintenu que dans le cas où le droit de retrait est justifié.

Il convient également d'informer le salarié que, lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit.

Conséquences de l'abus de droit :

- le salarié s'expose à une retenue sur salaire, peu important qu'il reste à disposition de l'employeur;
- une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à une mesure de licenciement peut être prononcée, étant précisé que tout abus de droit ne constitue pas nécessairement une faute grave.

Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe pas (ou plus) de danger grave et imminent, il peut ordonner au salarié de retourner à son poste de travail.

En cas de refus du salarié, il doit s'efforcer de le convaincre qu'il n'a plus de motif raisonnable de craindre pour sa vie ou sa santé. Si le salarié persiste à refuser de réintégrer son poste, il encourt alors une sanction disciplinaire (C.A Versailles, 11e ch., 1er déc. 2009).

3. L'activité partielle : Décret du 25 mars 2020

Tout d'abord, il a été observé des **interprétations divergentes** de la part des **DIRECCTE**, au plan national voire régional, sur les décisions d'acceptation ou de refus de prise en charge de certaines situations présentées par les entreprises.

Certaines exigeaient même la preuve d'une impossibilité de recourir au télétravail pour accepter une demande de prise en charge.

Pour harmoniser au niveau national l'étude des dossiers de demande d'activité partielle, le Ministère du Travail a défini les critères objectifs (<http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle>) qui permettent aux Direccte d'accorder ou pas aux entreprises l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Principes :

- L'avis du CSE est joint à toute demande d'activité partielle. Si le CSE ne peut pas être consulté au préalable, **l'employeur indique dans sa demande la date prévue de consultation du CSE. Il devra ensuite adresser l'avis rendu dans un délai de 2 mois à compter de la demande.**
- Les démarches sont à réaliser en ligne :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
ou
lorrai-ut57.activite_partielle@direccte.gouv.fr
- Un délai de 30 jours est accordé aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif.
- **Indemnisation** : indemnité horaire égale à **70% du salaire brut horaire** ou **84% du salaire net horaire** (hors prime). L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, lorsque **des actions de formation** sont mises en œuvre pendant les heures chômées. La rémunération d'un salarié à temps complet ne peut pas être inférieure au SMIC.
- L'Entreprise reçoit une compensation financée par l'Etat, jusqu'à un plafond de 4,5 fois le SMIC.
- Régime social à confirmer : L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la cotisation maladie Alsace-Moselle de 1,5%, à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Liens utiles :

- <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>
- <http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

4. Autres mesures essentielles en droit du travail :

Deux Ordonnances, l'une sur **l'indemnité complémentaire maladie de source légale, l'intéressement et la participation** et l'autre sur les **CP, durée du travail et jours de repos.**

Report des jours de congés payés : seul un **accord d'entreprise** ou de branche peut autoriser un employeur, dans la limite de **6 jours de congés payés**, et sous réserve d'un délai de prévenance minimum d'1 jour franc, à décider de la prise de CP ou à modifier unilatéralement les dates de prise des CP.

Report des jours de repos ARTT : En revanche, pour les jours de repos, **dans la limite de 10**, alloués dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail, ou dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, ou encore de convention de forfait en heures ou en jours, l'employeur peut **unilatéralement** en imposer la prise ou en modifier les dates de prise.

Ces mesures dérogatoires prendront fin le **31 décembre 2020**.

En revanche, les règles habituelles et impératives d'information et/ou de consultation des représentants du CSE, qui doivent précéder certaines de vos décisions, ne sont pas modifiées ou encore allégées.