

Salariés et coronavirus : les questions qui se posent

Publié par Viviane Stulz, AvoSial le 16 mars 2020 - mis à jour à 16:41

Devant son évolution exponentielle, le coronavirus (covid-19) est devenu en quelques jours la préoccupation majeure des individus. La propagation de l'épidémie pose de nombreuses questions pratiques pour le salarié, et son employeur.



L'ensemble des établissements scolaires, y compris les crèches, sont fermés depuis le lundi 16 mars 2020, et ce pendant au moins 15 jours, voire jusqu'au retour des vacances de Printemps. Se pose la question de la **garde des enfants** qui ne sont plus scolarisés et qui ne peuvent se garder seuls.

Si l'enfant est malade

Il semble que peu d'enfants jeunes soient malades, si bien que la question ne devrait pas se poser. Si toutefois un enfant était malade, le salarié pourrait alors rester à son domicile pour le garder, sans compter qu'il serait lui-même en "quatorzaine".

Depuis le 1^{er} février et pour l'instant jusqu'au 31 mars 2020, les assurés qui font l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** sans être malades et se trouvent dans l'impossibilité de travailler, peuvent bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pendant une durée maximum de 20 jours, sans conditions de durée d'affiliation ou de durée de cotisations et sans délai de carence.

Pendant cette période, le salarié peut éventuellement travailler de son domicile en télétravail, mais l'employeur ne peut le lui imposer puisque le salarié est en équivalent d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité Sociale. En outre, travailler à domicile avec un ou plusieurs enfants sur place, malades ou non, surtout lorsqu'ils sont jeunes, est difficile voire impossible. Certains parents s'organisent pour travailler à mi-temps en télétravail, se partageant la journée de garde des enfants.

Le télétravail

Face à un salarié qui doit garder ses enfants, la difficulté pour l'employeur concerne les postes pour lesquels il est impossible de faire travailler le salarié en télétravail parce que les fonctions ne s'y prêtent pas.

Pour les autres, l'employeur peut demander au salarié de travailler de son domicile et lui fournir les éléments **matériels nécessaires** pour qu'il puisse exercer ses fonctions en télétravail.

Non seulement l'employeur peut demander au salarié son accord individuel dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail, pour passer en télétravail même s'il n'a pas signé d'accord collectif ni mis en place une charte l'organisant, mais, les circonstances étant exceptionnelles du fait de la menace de l'épidémie, le salarié peut être contraint de passer en télétravail (à moins qu'il ne soit salarié protégé). Il ne peut refuser la mise en télétravail qui constitue une simple modification de ses conditions de travail.

Si le salarié est "**protégé**" (représentant du personnel, représentant d'une organisation syndicale par exemple), le **télétravail ne peut lui être imposé**. Il doit l'accepter expressément puisqu'aucune modification, même simplement de ses conditions de travail, ne peut être mise en place sans son accord.

Le salarié atteint par la maladie ? Quelles conséquences pour lui et ses collègues ?

Le salarié malade est bien entendu en arrêt de travail et indemnisé par les indemnités journalières de la Sécurité Sociale et perçoit éventuellement un complément de salaire de son employeur.

Si le salarié a été dans l'entreprise pendant la période d'incubation, il est du devoir de l'employeur de mettre les salariés qui ont été en contact avec lui en quarantaine afin d'éviter que la maladie se propage dans l'entreprise et dans les familles.

La question s'est posée de savoir si l'employeur pouvait **imposer aux salariés une prise de température** systématique de l'ensemble des salariés à leur entrée dans l'entreprise. La Cnil est régulièrement interrogée sur ce point depuis l'apparition du Coronavirus.

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) définit les **données de santé comme étant "des données à caractère personnel relatives à la santé physique ou mentale d'une personne physique, y compris la prestation de services de soins de santé, qui révèlent des informations sur l'état de santé de cette personne"**. Il s'agit de **données sensibles qu'il est interdit de collecter**.

Les employeurs ne peuvent pas prendre des mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus.

Les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé, agent, visiteur et ses proches.

Même si cela était autorisé par le Règlement Intérieur, il n'est donc pas possible de mettre en oeuvre, par exemple :

- des **relevés obligatoires des températures corporelles** de chaque employé/agent/visiteur
- collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des employés/agents.

Comment les entreprises font-elles face à leur baisse de chiffre d'affaires ?

La **chute de l'activité** est particulièrement importante du fait du Covid-19. Les commerces ont déjà beaucoup souffert des manifestations des gilets jaunes fin 2018 jusqu'en fin d'année dernière, suivies des grèves liées à la modification des systèmes de retraite. Les hôtels et restaurants ont beaucoup souffert également pendant tous ces mois.

Maintenant, la chute drastique de l'activité touche tous les secteurs ou presque ; les entreprises non particulièrement touchées sont tout de même "**en pause**", attendant de voir comment la crise va évoluer et pendant combien de temps. Si elles ne sont pas touchées directement, elles n'investissent pas. Des secteurs sont en première ligne : l'aéronautique et les transports, les restaurants, l'hôtellerie, le tourisme, l'événementiel, les théâtres, salles de spectacles etc. L'interdiction de tout rassemblement de plus de 100 personnes à partir du dimanche 15 mars 2020 va encore porter un coup considérable à beaucoup d'entreprises.

Beaucoup de petites entreprises risquent, si elles ne prennent pas de mesures, de devoir "**mettre la clef sous la porte**". Comment faire face à cette chute d'activité sans devoir procéder à des licenciements économiques d'autant que lorsque la crise sera passée ? On peut espérer que les entreprises devraient alors recruter de nouveau pour faire face à la reprise.

Après avoir demandé ou imposé aux salariés de prendre leur RTT et tous les congés acquis, la question se pose aux employeurs de savoir quoi faire des salariés s'il n'y a plus de travail, alors que **l'une des obligations de l'employeur découlant de l'existence même du contrat de travail, est celle de fournir du travail.**

Les demandes de chômage partiel ont explosé depuis quelques jours. Afin de protéger les entreprises, le Gouvernement a décidé de renforcer les possibilités de recours au chômage partiel.

Le chômage partiel

Le **chômage partiel** vise les entreprises qui ne peuvent pas maintenir leur activité à cause du coronavirus : en cas de chômage partiel, le contrat de travail est suspendu mais n'est pas rompu, les salariés ne sont pas demandeurs d'emploi.

Jusqu'à présent, l'entreprise payait 70% du salaire au salarié en chômage partiel et l'Etat et l'Unedic remboursait à l'entreprise 7,70 euros par heure travaillée. Le Gouvernement a décidé d'augmenter ce remboursement au niveau du Smic à 8,04 euros et le ministre de l'Economie Bruno Le Maire a annoncé que la prise en charge des salariés par le chômage partiel serait totale.

Le Gouvernement a également annoncé des possibilités de report de charges sociales et de dégrèvement d'impôts.

Employeurs et salariés doivent lire la circulaire publiée par le Ministère du travail le 9 mars dernier et qui sera sans aucun doute mise à jour de nouveau. Elle rassemble 30 questions-réponses, sur les points que salariés et employeurs se posent par rapport à leurs droits et obligations en droit du travail, du fait de cette situation particulière.

Pour en savoir plus



Viviane Stulz est avocat au Barreau de Paris, spécialiste en droit social. Associée au sein de la SCM 5QB Avocats, elle est membre fondateur du syndicat d'avocats en droit social, AvoSial. Elle conseille et assiste les entreprises françaises et étrangères sur toutes leurs questions de droit social.