



Covid 19 Premières recommandations

BCTG • AVOCATS

Le coronavirus est une infection respiratoire dont les symptômes sont la fièvre, la toux et les difficultés respiratoires. La contagion est rapide et, particulièrement, les symptômes peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade ce qui impose aux entreprises de prendre un certain nombre de mesures.

Les entreprises doivent donc se renseigner régulièrement, voire quotidiennement, sur les recommandations du Gouvernement compte tenu de l'évolution rapide de la situation de l'épidémie. Ces recommandations sont détaillées sur la page suivante : www.gouvernement.fr/info-coronavirus.

Les entreprises doivent également appliquer rigoureusement l'ensemble de ces recommandations conformément à l'obligation générale de santé et de sécurité qui leur incombe ce qui permettra de limiter les risques de recours postérieurs de la part des salariés et/ou du CSE.

Voici une synthèse des principales mesures à mettre en place en urgence en concertation avec le CSE et qu'il convient de diffuser rapidement, auprès de l'ensemble des salariés et autres intervenants sur les lieux de travail.

Les mesures de prévention à prendre à l'égard des salariés

Mesures destinées à l'ensemble des salariés

1/ Annuler tout déplacement professionnel dans les zones à risque, qui sont actuellement les suivantes : Chine, Singapour, Corée du Sud, Iran, régions de Lombardie et de Vénétie en Italie (ces zones sont susceptibles d'évoluer).

2/ Demander à tout salarié revenant des zones à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée de se faire connaître et de suivre les recommandations du Gouvernement (voir infra : rester chez soi et appeler le 15).

3/ Sensibiliser les salariés sur les gestes « barrières » (se laver les mains régulièrement et utiliser des solutions hydroalcooliques, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique, etc.).

4/ Mettre à la disposition des salariés des solutions hydroalcooliques et faire procéder au nettoyage régulier et rigoureux des locaux.

Mesures destinées aux salariés revenant de zones à risque ou ayant été en contact avec une personne infectée

1/ Il est préférable que ces salariés restent en confinement chez eux durant 14 jours, soit le temps d'incubation du virus.

2/ Privilégier le **télétravail** (le code du travail permet d'ailleurs aux employeurs d'imposer une telle mesure en cas de risque d'épidémie, même en l'absence d'accord collectif ou de Charte).

3/ Lorsque le télétravail n'est pas possible, plusieurs solutions sont envisageables :

- La prescription d'un arrêt de travail par un agent de l'ARS si l'état de santé le justifie : dans ce cas, le salarié peut bénéficier de 20 jours d'arrêt de travail avec indemnités, sans délai de carence.
- La pose de jours de congés payés et/ou JRTT
- En dernier recours, la dispense d'activité rémunérée.

4/ Si aucune des solutions précitées n'est envisageable, le salarié doit éviter :

- Les lieux où se trouvent des personnes fragiles (personnes âgées, femme enceinte...),
- Toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.),
- Les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.),

Mesures destinées aux salariés contaminés ou suspectés d'être contaminés

1/ Ne pas maintenir le salarié en poste.

2/ Inviter le salarié à contacter immédiatement le SAMU.

3/ Inviter les salariés de l'entreprise - ou *a minima* du service du salarié contaminé - à quitter immédiatement les locaux et à rester chez eux pendant 24 heures (le virus peut en effet survivre plusieurs heures sur des surfaces sèches).

4/ Faire procéder à la désinfection des locaux et en particulier de son poste de travail.

La gestion de l'activité de l'entreprise

En cas d'absence massive de certains salariés de l'entreprise pour cause de coronavirus, l'activité de l'entreprise peut être impactée voire paralysée. Peuvent alors être envisagés :

- Soit un placement en activité partielle des salariés toujours en activité, en cas d'absence de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise pour cause de contamination ou de placement en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- Soit une modulation des heures de travail des salariés de ces salariés afin de pallier les absences : certaines dispositions du code du travail permettent en effet de déroger aux durées maximales de travail et aux repos, en cas de circonstances exceptionnelles, même en présence d'un accord de branche ou d'entreprise sur le temps de travail.

Ces dérogations peuvent être appliquées sur une période limitée et après information de l'inspection du travail et dans certains cas, d'une consultation préalable du CSE.

Réagir à l'exercice du droit de retrait des salariés

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, un travailleur se retire 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 qui s'exerce néanmoins sans accord préalable de l'employeur.

Compte tenu du caractère nouveau du virus, de sa dangerosité et de sa contagion rapide, le caractère grave et imminent du virus doit inciter les entreprises à trouver des solutions internes et négociées avec le CSE et à ne saisir qu'exceptionnellement l'inspection du travail et le Juge.

En situation de crise, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait sont fortement limitées, dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément aux recommandations du gouvernement, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.
