

# Coronavirus - COVID 19 : quels impacts sur l'organisation du travail ? (Obligation, prévention, aménagement poste travail...)

## Descriptif

Depuis janvier 2020 une épidémie de Coronavirus / COVID-19 s'est déclarée et propagée sur un ensemble de territoires dont la France.

Le gouvernement précise que cette épidémie a des conséquences économiques pour les entreprises notamment « pour certaines chaînes de production industrielles qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement ainsi que le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration. »

Vous trouverez ci-après une actualité sous forme de questions-réponses pour vous aider à appréhender les éventuels impacts de l'épidémie de Coronavirus.

## Bénéficiaires

Toute entreprise employant des salariés.

## Mise en oeuvre

### Quelles sont les obligations de prévention dans l'entreprise ?

#### Obligation de prévention de l'employeur

Conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu de « prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, l'employeur doit ainsi, quelle que soit la situation de l'entreprise :

- **informer les salariés sur les mesures de prévention à respecter** conformément aux **recommandations officielles** disponibles sur [la page dédiée du site du gouvernement](#) : questions fréquentes, point sur la situation, consignes sanitaires, numéros utiles, mesures prises par le gouvernement...
- **mettre à disposition des salariés les moyens nécessaires pour éviter la propagation du virus** : savon, solution hydro-alcoolique, fourniture de masques de protection...

**A défaut de respecter son obligation, l'employeur pourrait voir sa responsabilité civile, voire pénale, engagée.**

#### Obligation de prévention du salarié

Conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail, le salarié est également responsable de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues.

Un **salarié revenant d'une zone à risque ou ayant côtoyé une personne susceptible** de transmettre le virus, et qui **n'en informe pas son employeur, commet une faute et pourrait être sanctionné** à ce titre.

Il en va de même pour un salarié qui ne respecterait pas les mesures d'aménagement du poste de travail ou de confinement mises en place.

Ces mesures de prévention doivent bien entendu être adaptées selon la situation de l'entreprise.

## Quelles sont les mesures à prendre en cas de présence dans une zone à risque ?

### Mon salarié travaille dans une zone à risques

#### Qu'est-ce qu'une zone à risques ?

La zone à risques est entendue comme un territoire (pays, région) où le **nombre de cas** avérés d'infection au Covid-19 est **supérieur à 50 ET** où **l'incidence cumulée** du virus **est supérieure ou égale à 1 cas pour 100.000 habitants**.

Le site Santé publique France met à jour, en temps réel, la [liste des zones à risque](#) (sur la droite de la page) qui comprend à ce jour :

- la Chine (Chine continentale, Hong Kong, Macao),
- Singapour
- Corée du Sud
- Iran
- Italie (régions de Lombardie, Vénétie et EmilieRomagne).

### Rapatriement du salarié

L'employeur doit se poser la question du rapatriement du salarié :

- si le **salarié travaille habituellement dans la zone à risque** : il faudra obtenir son accord pour le rapatrier car il s'agira d'une modification de son contrat de travail ;
- si le **salarié exerce ponctuellement son activité dans la zone à risques** : son rapatriement relève du pouvoir de direction de l'employeur et pourra lui être imposé.

**Dans tous les cas, les frais** occasionnés par le rapatriement **sont pris en charge par l'employeur**.

### Droit de retrait du salarié

Par ailleurs, conformément à l'article L. 4131-3 du code du travail, **le salarié peut**, lorsque la situation de travail présente un « danger grave et imminent » pour sa vie ou sa santé, **exercer son droit de retrait**, c'est-à-dire quitter son poste de travail ou refuser de s'y rendre, sans l'accord de son employeur mais tout en conservant le bénéfice de son salaire.

Tel pourrait être le cas si l'entreprise ne propose pas de rapatriement au salarié travaillant dans une zone à risque.

### Reporter les déplacements vers une zone à risque

L'employeur doit bien entendu :

- **reporter tous les déplacements** vers une zone à risques
- **éviter que le salarié rencontre des interlocuteurs en provenance de zones à risque**, lors de rendez-vous professionnels par exemple, en privilégiant des **outils de communication à distance** : téléphonie, visio-conférence...

### Mon salarié revient d'une zone à risque

**Pour mémoire, le salarié doit avertir son employeur de sa situation sous peine de sanction disciplinaire.**

### L'employeur peut aménager le poste de travail du salarié

**S'il le peut**, l'employeur **aménage le poste de travail** de façon à limiter le risque de contagion.

Dans ce cadre, il peut demander au salarié, dont le poste le permet et qui dispose du matériel nécessaire pour le faire, de **recourir au télétravail**.

Conformément à l'article L. 1222-11 du Code du travail « en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de **menace d'épidémie, 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 du salarié ».

Ainsi, **l'aménagement du poste peut être imposé par l'employeur.**

Celui-ci peut **exiger du salarié de télétravailler jusqu'à la fin de la période d'incubation** (soit 14 jours) afin **d'éviter le risque de propagation** du coronavirus au sein de l'entreprise.

L'employeur peut également **déplacer des congés déjà posés** par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période d'incubation, au regard des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail.

### **L'employeur ne peut pas aménager le poste de travail du salarié**

**Dans certains secteurs, le télétravail est compliqué à mettre œuvre et ne permet pas au salarié d'exercer ses missions.**

Dans ce contexte, **le salarié doit être placé en confinement pendant une durée maximale de 20 jours par décision d'un médecin de l'agence régionale de santé**, conformément au Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Le **salarié bénéficie alors d'une indemnité journalière** de sécurité sociale d'un montant de 50 % de son salaire journalier de base, sans que ne lui soit appliqué un délai de carence.

Si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit, l'entreprise doit compléter cette indemnisation à hauteur du salaire.

En tout état de cause, le **contrat de travail** du salarié **est suspendu** et l'employeur ne peut pas le solliciter.

Les **mêmes règles s'appliquent lorsque le salarié est tenu de garder son enfant**, lui-même placé en confinement.

### **Non respect des mesures de nature à limiter la propagation du virus dans l'entreprise**

Si l'employeur ne prend pas les mesures de nature à limiter la propagation du virus dans l'entreprise, refusant par exemple d'aménager le poste de travail du salarié, ses collègues pourront exercer leur droit de retrait (article L. 4131.3 du code du travail).

**En cas de contamination**, l'employeur pourrait voir sa responsabilité civile ou pénale engagée.

## **Comment adapter l'activité des salariés en cas d'impact de l'épidémie sur le fonctionnement de l'entreprise ?**

### **L'Activité Partielle**

En cas d'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'organisation de l'activité, l'entreprise peut recourir au dispositif d'**activité partielle** (article R. 5122-1 du code du travail).

Il en est ainsi notamment en cas de :

- fermeture administrative d'un établissement ;
- absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise ;
- interruption temporaire des activités non essentielles (lorsque les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie par exemple) ;
- suspension des transports en commun par décision administrative ;
- baisse d'activité liée à l'épidémie (difficultés d'approvisionnement, dégradation de services sensibles, annulation de commandes...).

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu.

Les salariés perçoivent alors une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute horaire et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

L'employeur bénéficie pour sa part d'une allocation forfaitaire horaire par salarié d'un montant de 7,74 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

[En savoir plus / Simulateur activité partielle : estimez l'aide de l'État](#)

Toutes les demandes d'activité partielle doivent être déposées sur le

portail dédié : [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr) préalablement au placement effectif des salariés en activité partielle

## Organismes compétents

### Numéros utiles

#### Le 0 800 130 000

Un numéro vert répond à vos questions sur le Coronavirus COVID-19 en permanence, 24h/24 et 7j/7 : 0 800 130 000.

Attention cette plateforme téléphonique n'est pas habilitée à dispenser des conseils médicaux.

#### Le 15

Si vous présentez des signes d'infections respiratoires dans les 14 jours suivant votre retour de Chine (Chine continentale, Hongkong, Macao), de Singapour, de Corée du Sud, d'Iran ou des régions de Lombardie et de Vénétie en Italie, **il faut contacter le 15**.

#### Votre CCI et l' UDEL MEDEF se mobilisent

La CCI Loiret et l'Union Des Entreprises du Loiret MEDEF ont ouvert [une enquête en ligne](#) à destination des dirigeants d'entreprise afin de mieux connaître l'impact de cette crise sanitaire et de faire remonter leurs besoins et attentes.

En parallèle, elles ont mis en place un numéro pour écouter et renseigner les entreprises impactées : **02 38 77 77 31\***.

*\*Numéro ouvert du lundi au vendredi, de 9h à 17h.*

#### Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

La **DIRECCTE** met en place un point de contact régional unique afin d'accompagner les entreprises de la région potentiellement impactées pour recueillir les difficultés relatives à cette crise sanitaire.

Vous pouvez également contacter la DIRECCTE de votre département.

##### DIRECCTE RÉGIONALE CENTRE-VAL DE LOIRE

**Tél** : 02 38 77 69 74

##### DIRECCTE CENTRE - UNITÉ TERRITORIALE DU LOIRET

131 RUE DU FG BANNIER

45000 ORLEANS

**Tél** : 02 38 78 98 38

**Email** : [centre-ud45.direction@direccte.gouv.fr](mailto:centre-ud45.direction@direccte.gouv.fr)

## Informations pratiques

### Recommandations du gouvernement

N'hésitez pas à **regarder régulièrement la page du gouvernement** sur les dernières informations liées au Corona Virus.

### Liens utiles

[Recommandations du gouvernement](#)

[Accompagnement des entreprises impactées par le Coronavirus COVID-19](#)

[Ministère du Travail - Foire aux questions pour les entreprises et salariés](#)

[Site du Premier ministre - Questions-réponses sur le Coronavirus COVID-19](#)

[CCI Loiret - Information à l'attention des entreprises de la région Centre-Val de Loire en relation avec des zones à risques.](#)

