

Covid-19 et loi d'urgence

Quelles sont les mesures d'aménagement de l'exécution des contrats de travail ?

Article sur les mesures d'aménagement de l'exécution des contrats de travail dans les entreprises dont l'activité est impactée par le Covid-19.

L'objet de cet article est de rappeler les possibilités d'aménagement du poste de travail en période de risque épidémiologique ainsi que leurs conséquences sur la situation des salariés.

On vous présente ici, les **mesures envisageables et proposées aux salariés** dont l'activité est impactée par le coronavirus – Covid-19 ainsi que le modus operandi pour en bénéficier.

Le régime juridique

Le Code du travail¹ impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. Ainsi, au-delà de cette obligation à la charge de l'employeur et des implications qu'elle engendre, le Gouvernement et l'Administration du travail ont pris des mesures afin d'adapter la

situation de l'ensemble des acteurs au regard du caractère exceptionnel de la période.

Les mesures envisageables sont les suivantes :

- Le télétravail².
- L'arrêt de travail³.
- L'activité partielle⁴.
- Les congés payés⁵.

Le télétravail

Le Code du travail prévoit en cas de risque d'épidémie que le télétravail doit être considéré comme un aménagement du poste de travail nécessaire à la fois à la **protection du salarié et à la continuité de l'activité de l'entreprise**.

Dans ce contexte, les employeurs doivent **faciliter**

le **recours au télétravail⁶ jusqu'à nouvel ordre**, car il est une mesure préventive et notamment en présence d'impératifs tels que l'éloignement nécessaire d'un salarié, ou la nécessité pour un salarié d'assurer la garde de ses enfants (en cas de fermeture de l'établissement scolaire).

L'arrêt de travail « dérogatoire »

Dans le cas où le poste de travail ne peut pas faire l'objet d'une mise en place d'un télétravail, un salarié peut dans certaines situations bénéficier d'un arrêt de travail « *dérogatoire* ». Deux situations peuvent se présenter.

1 - Si le salarié est soumis à une mesure d'isolement ou de maintien à domicile et qu'il ne peut faire l'objet d'une mesure de télétravail, alors ce salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée.

À NOTER

Il s'agit d'une **procédure dérogatoire exceptionnelle**, le salarié ne peut ainsi obtenir cet arrêt par son médecin traitant, qui n'a pas à ce jour, compétence pour les délivrer.

2 - Si l'enfant d'un salarié est concerné par une mesure de **fermeture de son établissement scolaire**, le salarié parent, qui ne peut télétravailler, peut également être placé en arrêt de travail et être indemnisé.

À NOTER

Le salarié transmet à son employeur une attestation sur l'honneur dans laquelle il indique : le nom de l'enfant, son âge, l'établissement scolaire, la commune ainsi que la période de fermeture prévue. Par ailleurs, il doit déclarer être le seul parent qui demande à bénéficier d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. **C'est l'employeur qui devra dans cette hypothèse déclarer en ligne pour déclencher les indemnités journalières.**

ATTENTION

Le salarié devra **informer son employeur dès la réouverture** de l'établissement scolaire. **Le formulaire d'attestation type** est disponible sur le site Internet du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/19032020-attestation-de-garde.pdf>

L'activité partielle

C'est un dispositif pour lequel les salariés concernés restent liés à leur employeur par leurs contrats de travail, mais subissent une **perte de salaire imputable à la fermeture temporaire de l'établissement** et ils bénéficient d'une **allocation spécifique qui est à la charge de l'État**⁷.



Les congés payés

L'article 11 de la loi d'urgence⁹ permet à un accord d'entreprise¹⁰ d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés.

L'ordonnance¹¹ prévoit donc :

- **La conclusion d'un accord collectif** selon les règles de négociation de droit commun.
- **Six jours de congés payés acquis** au total

SACHEZ-LE

Pour **les salariés en forfaits jours** (art. 14.3) et **les salariés en forfaits sans référence horaire** (art. 15.3), l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la Métallurgie prévoit le maintien à 100 % de la rémunération du salarié ; « *la rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise* ».

Pendant la durée d'activité partielle, les salariés recevront une **indemnité compensatrice d'un montant minimum de 70 % de leur rémunération brute** soit environ **84 % du salaire net horaire**⁸.

Dans le cadre de ce dispositif, aucun formalisme n'est à la charge des salariés.

(acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris).

- **Respect d'un délai de prévenance d'un jour franc** (ce qui implique que le jour de l'information au salarié et le jour de prise ne sont pas pris en compte dans le décompte).
- Sur les modalités de prise des CP, l'employeur a la **possibilité d'imposer le fractionnement sans être tenu de recueillir l'accord du salarié**.

1 - Art. L. 4121-1 du Code du travail.

2 - Art. L. 1222-9 et 11 du Code du travail.

3 - Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020.

4 - Art. R. 5122-1 du Code du travail.

5 - Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

6 - Pour les emplois éligibles au télétravail, consulter les recommandations du Ministère sur son site Internet « Suite au passage au stade 3, il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre ». <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du->

[ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries](https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries).

7 - Le ministère du Travail a confirmé le 16 mars 2020 dans un communiqué que toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus - Covid-19 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

8 - Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle.

9 - Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

10 - Accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

11 - Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

QUESTIONS - RÉPONSES - FAQ

Pour toutes questions, n'hésitez pas à consulter la FAQ du site Internet confédéral CFDT.

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/coronavirus-les-reponses-a-vos-questions-srv1_1100672.