

Coronavirus COVID 19 : **Télétravail, Chômage partiel, Arrêt maladie, jour de carence Congés payés, RTT,**

Teletravail

Le télétravail peut être mis en place par un simple accord entre l'employeur et le salarié. L'accord est formalisé par tout moyen. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de formalisme particulier à respecter. L'accord peut être oral, écrit, par le biais d'un courrier, d'un courriel... Pour des questions de preuve, il est tout de même conseillé de recueillir cet accord par écrit. Une clause dans le contrat, un avenant au contrat de travail, un courrier remis en main propre contre décharge, une lettre recommandée avec accusé de réception ou un courriel avec accusé de réception et accusé de lecture.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un « aménagement rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ». Dans la conjoncture actuelle, l'employeur peut donc décider unilatéralement de placer ses salariés en télétravail, dans la mesure où ce procédé est compatible avec les activités exercées. **[1]**
Article L. 1222-11 du Code du Travail 6 SALARIÉ EN TÉLÉTRAVAIL

Quid si je dois m'occuper de mon enfant, dont l'école est fermée ? Le télétravail est un droit garanti par le Code du travail. Le salarié peut donc solliciter son employeur pour en bénéficier. Il faut l'informer du fait qu'un enfant est à charge et qu'il ne peut pas se rendre à l'école. Toutefois, le télétravail est un mode d'organisation du travail qui permet à un salarié d'effectuer les missions qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'employeur. Aussi, il s'agit d'un mode d'exécution des prestations de travail. Ainsi, le salarié est placé dans la même situation que s'il avait exercé ses missions dans les locaux de l'entreprise. Par conséquent, le salarié qui garde ses enfants ne peut pas réaliser ses prestations de travail. Dans ces conditions, il conviendra de mettre en place, pour le salarié, les règles précisées ci-dessus, qui concernent le salarié qui doit garder ses enfants de moins de 16 ans.

Il est prévu que l'employeur précise, lors de la mise en place du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ainsi que la détermination des plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. Ainsi, l'accord entre l'employeur et le salarié peut préciser ces modalités et permettre un réel suivi pendant toute la durée du télétravail. Il s'agira, par exemple, d'avoir recours aux boîtes mails professionnelles, aux visioconférences pour les réunions, à un point toutes les semaines sur l'avancée des documents...

Les modalités de contrôle du temps de travail vont également permettre à l'employeur de s'assurer que le salarié respecte bien les temps de pause et de repos quotidiens et hebdomadaires. Il ne faut donc pas les négliger.

Comment le salarié est-il rémunéré durant son temps de télétravail ? Le salarié qui télétravaille effectue les missions qui auraient pu être exécutées dans les locaux de l'employeur. Ainsi, le salarié est placé dans la même situation que s'il avait exercé ses missions dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, il est rémunéré et son temps de travail est décompté de la même façon.

Chômage partiel

Dans cette situation, les salariés restent liés à leur employeur selon les dispositions de leur contrat de travail, mais n'exécutent pas leur prestation de travail.

Le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le contrat de travail étant suspendu, les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Il est important de préciser que l'activité partielle est une mesure collective, qui ne doit pas viser un salarié en particulier. Elle concerne tout un établissement ou un service de celui-ci. De plus, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait annuel (en heures ou en jours) ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Toutefois, ils y auront droit en cas de fermeture temporaire de l'établissement, dès la première demi-journée de fermeture.

Les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Les salariés concernés percevront, comme cela est prévu aujourd'hui, une indemnité versée par l'employeur égale à 70 % de leur salaire brut, correspondant, environ, à 84 % de leur salaire net.

Cette allocation sera versée par les employeurs aux salariés, à la date habituelle de la paie [1]. L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de Services et de Paiement (ASP). Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont exonérées de cotisations [2] et de taxe sur les salaires. Elles restent soumises à la CSG-CRDS. [1] Article R. 5122-14 du Code du Travail [2] Article L. 5122-4 du Code du Travail

Quelles mentions doivent apparaître sur le bulletin de salaire ? Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés. Quelles démarches pour l'employeur dont les salariés sont en activité partielle ? L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie. En cas de limitation des déplacements afin de ne pas aggraver l'épidémie soit En cas de baisse de l'activité liée à l'épidémie.

Peut-on mobiliser les heures de récupération du salarié ? Les salariés dont le temps de travail est annualisé peuvent avoir cumulé des heures supplémentaires, créditées dans le compte individuel du salarié. C'est l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction et de contrôle, qui fixe les périodes de récupération du temps de travail. Ainsi, il est possible, dans le cadre de cette modulation, de prévoir qu'une période est en récupération et ainsi permettre le maintien de la rémunération du salarié et respecter le temps de travail annuel fixé au contrat de travail.

Arrêt Maladie, Garde d'enfants

Salarié mis en quatorzaine pour infection liée au coronavirus ou « cas contact à haut risque »

L'employeur doit informer, soit via la réception d'un arrêt de travail de son salarié, soit après avoir été contacté par l'Assurance maladie ou la MSA et sur délivrance d'un arrêt de travail du médecin conseil, un signalement d'arrêt de travail avec le motif «maladie». Concernant la procédure de délivrance des arrêts de travail liés à une mesure d'isolement : l'ARS (Agence Régionale de Santé) informe l'assuré concerné que l'Assurance maladie va le contacter pour se charger de la délivrance d'un arrêt de travail. L'Assurance maladie saisira ensuite le service de prescription d'arrêt de travail et informera l'employeur. La CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) dont les assurés dépendent établira l'arrêt de travail et le transmettra sans délai à l'employeur de l'assuré.

L'employeur doit déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier : <https://declare.ameli.fr/> Soit suite à la fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (école, crèche, etc.) ; Soit parce que l'enfant est domicilié dans une zone de circulation active du virus identifiée et fait temporairement l'objet d'une mesure d'éviction de son établissement scolaire.

Salarié contraint de garder un enfant maintenu au domicile

Il y a différentes hypothèses où un salarié est contraint de rester à son domicile pour garder un enfant : Dans ce cas, le salarié doit alors en informer son employeur et examiner avec lui si une solution de travail à domicile est possible. Si cette solution n'est pas possible, et que le salarié en remplit les conditions requises (enfant de moins de 16 ans, établissement fermé ou mesure d'éviction de l'école, etc.), l'employeur doit déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier : <https://declare.ameli.fr/>

Faut-il informer les organismes en cas d'arrêt de travail ? Tous les salariés sous le coup d'un arrêt de travail, soit pour contamination, soit pour garde d'enfants à domicile, feront l'objet d'une déclaration via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ces cas particuliers : <https://declare.ameli.fr/>. Une fois cette déclaration effectuée, veuillez transmettre d'urgence l'accusé de déclaration au service IMPACT EMPLOI afin de pouvoir réaliser l'attestation de salaire sur NetEntreprises.

Le salarié a l'obligation d'informer son employeur dès la réouverture de l'établissement scolaire. L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt. Le salarié doit avoir un an d'ancienneté ; Le salarié doit avoir effectué les formalités nécessaires auprès de la caisse de Sécurité sociale. Quelles conséquences sur le salaire des salariés ? Cet arrêt de travail ouvre droit à une indemnisation. Le salarié bénéficiera des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) pour maladie et, s'il répond aux conditions requises, aux IJ complémentaires au titre du maintien de salaire par l'employeur prévu par le Code du Travail et/ou de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS), sans délai de carence[1]. Contrairement aux règles habituelles relatives aux arrêts de travail, le salarié ne doit pas se rendre chez son médecin traitant dans le but d'obtenir la prescription d'un arrêt de travail. Il s'agit d'une simple déclaration à l'employeur. L'employeur ne peut pas refuser cet arrêt de travail. Les IJSS pour maladie correspondent à 50 % du salaire retenu dans la limite de 1,8 SMIC (2 771,01 € par mois en base 35 h), sans pouvoir dépasser 45,55 € par jour en 2020. Le parent en arrêt de travail bénéficie de l'indemnisation complémentaire par son employeur, s'il remplit les conditions requises par le texte applicable, **notamment dans le cadre du maintien de salaire imposé par la CCNS, sans** délai de carence. La CCNS[2] impose à l'employeur de veiller à ce que le salarié conserve, pendant son arrêt maladie, le bénéfice de son salaire net, sous déduction des IJSS

Suspension du Jour de Carence

Le Premier ministre a annoncé, ce samedi matin, la suspension temporaire du jour de carence dans les secteurs privé et public. Une décision, saluée par les syndicats, qui prendra la forme d'un amendement au projet de loi d'urgence.

Les salariés du privé comme les fonctionnaires malades seront finalement indemnisés **dès le premier jour d'arrêt-maladie** pour la « période de l'urgence sanitaire ». La disposition a été entérinée par l'adoption samedi à l'Assemblée nationale.

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, Jo du 24

RTT et Congés

Concernant les congés payés et les jours de RTT, il sera possible d'imposer et de modifier les dates de départ.

Mais attention, cela sera encadré. Pour les congés payés, vous ne pouvez pas, en tant qu'employeur, décider seul. Il faudra qu'un accord d'entreprise ou de branche vous autorise à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise prévus par le Code du travail et votre convention collective et accords collectifs aujourd'hui applicables dans l'entreprise.

Cette possibilité d'imposer ou de modifier les dates de congés ne peut concerner qu'une partie des congés, 6 jours ouvrables.

Pour les « RTT », un accord collectif n'est pas nécessaire. En effet, la loi d'urgence prévoit que le Gouvernement pourra permettre, par ordonnance, aux employeurs d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités prévues par le Code du travail, par les conventions et accords collectifs.

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, Jo du 24

Droit de retrait

Article L. 4131-1 du Code du Travail : « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute 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 ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Article L. 4131-3 du Code du Travail : Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Les dispositions des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail précisent les règles relatives à l'exercice du droit de retrait par le salarié. Un salarié peut se retirer 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.

Les dispositions visent deux éléments : Concernant le motif raisonnable, la jurisprudence précise qu'il appartiendra aux juges du fond, dans le cadre de leur pouvoir souverain d'interprétation, de déterminer si un salarié avait un motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. A ce titre, le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à une structure, notamment des usagers [1]. Dès lors que l'employeur met en place toutes les procédures imposées par sa fédération, toutes les précautions qu'il juge être nécessaire à la protection de la santé, de la sécurité des salariés ainsi que les recommandations nationales, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

En cas d'exercice du droit de retrait jugé abusif, l'employeur peut mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire et prendre des sanctions ou une retenue sur salaire [2]. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Concernant le salarié, il a une obligation d'information de son employeur. En effet, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son droit de retrait a une obligation d'alerter son employeur. Le recours au droit de retrait doit être exceptionnel, uniquement dans le cas où le salarié fait face à un danger grave et très proche et qu'il n'y a pas d'autre moyen d'agir pour échapper au danger, notamment lorsqu'il peut produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée[3].

De même, le danger doit être susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. [1] **Circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993** [2]**C.Cass, Soc., 23/04/2003, C.Cass, Crim., 25/11/2008** [3] **Cir. DRT n°93/15, 25 mars 1993, BO Trav. 93/10**) Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur, la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Vingt-cinq ordonnances prises en application de la loi d'urgence n° 2020-290 du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ont été présentées en conseil des ministres.

Sources :



<https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2020-03-25/faire-face-a-l-epidemie-de-covid-19>