



## Le droit du travail face au coronavirus : actualisation pour maîtriser les nouvelles questions posées aux CPH

Cécile CASEAU-ROCHE

Formation conseillers prud'homaux – Dijon – 24 et 25 septembre 2020

- **Prise de contact**
- **Objectifs et organisation**
- **Introduction**

Chiffres covid dans le monde et activités en France  
Notion d'état d'urgence sanitaire et synthèse textes

### Les mesures sur la protection de la santé des salariés

### Les mesures sur la gestion de l'activité des salariés

#### I - Les actions de prévention au nom de l'obligation de sécurité

**Préalable** : obligation de sécurité

##### A) Réévaluer les risques

- Mise à jour DUER
- Mise en place PCA /PRA
- Documents du Ministère

##### B) Dialoguer avec le CSE

- Textes / Rôle
- Fonctionnement / réunions / délais

#### II- Les réactions en cas de non-respect de l'obligation de sécurité

##### A) L'usage du droit de retrait

- Notion
- Conditions
- Conséquences

##### B) Le risque de recours

- action en référé par les syndicats devant le Tribunal Judiciaire
- actions en responsabilité

#### I/ Les solutions pour maintenir le travail

- le télétravail
- les aménagements : horaire, primes
- les perturbations : rupture, période d'essai

#### II/ Les solutions pour suspendre le contrat de travail

- l'arrêt maladie
- le chômage partiel
- les congés payés

## Introduction sur l'actualité législative

### La loi prévoyant diverses dispositions liées à la crise sanitaire est publiée L. n° 2020-734 du 17 juin 2020, JO 18 juin

De nouvelles mesures d'urgence sont prises pour faire face à la crise sanitaire dans le cadre d'une loi hétéroclite parue au Journal officiel du 18 juin. En matière sociale, le texte contient en effet des dispositions liées notamment à l'activité partielle, au contrat de travail, à l'intéressement, à l'assurance chômage, aux scrutins très petites entreprises et conseillers prud'hommes, ainsi qu'au droit des étrangers

Un nouveau cadre pour l'activité partielle	Adapter certaines règles relatives au contrat de travail	Simplifier l'accès à l'intéressement dans les TPE	Maintenir l'indemnisation des demandeurs d'emploi	Coordonner le calendrier des scrutins professionnels
<p>Le dispositif exceptionnel mis en place pendant la crise sanitaire sera aménagé par ordonnance afin de moduler la prise en charge en fonction de la situation des secteurs d'activité et des entreprises</p> <p>La loi crée aussi un dispositif d'activité partielle spécifique permettant notamment de majorer ce niveau de prise en charge. Il sera mis en place par accord d'entreprise validé par l'administration ou par un document établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche et homologué. Ces accords et documents devront prévoir en particulier des engagements de l'employeur en matière d'emploi.</p> <p>Deux mécanismes institués pour compenser les pertes de salaire subies du fait de l'activité partielle nécessitent un accord d'entreprise ou de branche. Le premier permet de mobiliser certains jours de repos des salariés dont la rémunération a été maintenue pendant l'activité partielle au profit de ceux pour lesquels elle a été réduite. Le second autorise les salariés à monétiser certains de leurs jours de repos non pris pour améliorer leur rémunération.</p> <p>La loi oblige par ailleurs le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire pour les salariés en activité partielle au cours de la crise sanitaire. Divers risques sont ainsi couverts (décès, invalidité, inaptitude, etc.).</p> <p>De plus, les salariés placés en activité partielle entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 ouvrent exceptionnellement des droits à pension de retraite.</p>	<p>Pour assurer la continuité des relations contractuelles mises à mal par la crise sanitaire, des règles dérogatoires peuvent être mises en place par accord d'entreprise en matière de durée et de renouvellement des contrats courts (CDD et CTT), et cela jusqu'à la fin de l'année.</p> <p>La loi permet aussi de prolonger les contrats aidés.</p> <p>Toujours à titre dérogatoire et temporaire, les conditions requises pour recourir au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont assouplies par la loi. Normalement individuelle, une convention de mise à disposition peut par exemple être collective.</p> <p>Autre disposition : en cas de vente d'un fonds de commerce opérée dans le cadre d'une liquidation judiciaire, les règles sur le transfert des contrats de travail doivent être écartées jusqu'au 31 décembre.</p>	<p>À titre dérogatoire, l'employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) peut mettre en place, au moyen d'une décision unilatérale, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre un et trois ans.</p> <p>Il doit simplement ne pas avoir été couvert par un accord d'intéressement depuis au moins cinq ans.</p>	<p>Le maintien de l'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivés en fin de droits était déjà prévu pour ceux dont les droits se sont éteints à compter du 12 mars 2020.</p> <p>La loi prévoit d'étendre cette règle de maintien pour couvrir toutes les personnes arrivées en fin de droits depuis le 1er mars.</p> <p>En outre l'indemnisation des personnes concernée est bien maintenue jusqu'au 31 mai, mais cette date est reportée pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle, au plus tard jusqu'au 31 août 2021.</p>	<p>Des dispositions sont prises afin de préserver la corrélation de différents scrutins dont la date a été reportée avec les mesures de l'audience syndicale et patronale (2017-2020, puis 2021-2024) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le prochain scrutin mesurant la représentativité syndicale dans les entreprises de moins de 11 salariés étant prévu au premier semestre 2021, la loi prévoit que le suivant sera organisé au deuxième semestre de l'année 2024</li> <li>- la durée du mandat des conseillers prud'hommes nommés à l'occasion du prochain renouvellement général (au plus tard le 31 décembre 2022) sera réduite de la durée de la prorogation du mandat des conseillers prud'hommes en cours</li> <li>- la durée du mandat des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) désignés lors du prochain renouvellement (au plus tard le 31 décembre 2021) sera aussi réduite de la durée de la prorogation du mandat des membres des CPRI en cours.</li> </ul>

## Introduction sur l'actualité législative

### Afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19, Ord. n° 2020-737 du 17 juin 2020, JO 18 juin

Prorogation des délais dérogatoires de reconnaissance pour le salarié et l'employeur	Prorogation des délais dérogatoires de reconnaissance pour les caisses de sécurité sociale	Prolongation des délais d'expertise médicale et de recours préalables	La réduction des délais en matière d'accords Covid-19 prorogée	Anticiper la reprise du processus électoral
<p>L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 avait prorogé divers délais applicables à la procédure de reconnaissance des AT-MP du régime général, lorsqu'ils expiraient entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté, sans pouvoir dépasser un mois après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire.</p> <p>La présente ordonnance étend de nouveau la période d'application de ces délais dérogatoires jusqu'à une date fixée par arrêté <b>sans pouvoir excéder le 10 octobre 2020</b>.</p> <p>Ainsi, les délais impartis au salarié et à l'employeur sont prorogés comme suit, dès qu'ils ont expiré entre le 12 mars 2020 et le 10 octobre 2020 au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le délai accordé au salarié pour déclarer à son employeur un accident du travail est prorogé de 24 heures ;</li> <li>– les délais accordés à l'employeur pour informer la Caisse primaire d'assurance maladie de la survenue d'un accident et pour prévenir le comité social et économique lorsque l'accident n'a entraîné aucun arrêt de travail ou soins sont respectivement prorogés de trois jours ;</li> <li>– le délai accordé à la victime d'une maladie professionnelle pour la déclarer à la sécurité sociale et le délai supplémentaire octroyé lorsque le tableau dans lequel s'inscrit la maladie a été modifié, sont respectivement prorogés de quinze jours et de deux mois ;</li> <li>– le délai de dix jours accordé à l'employeur pour émettre des réserves motivées suite à une déclaration d'accident du travail est prorogé de deux jours ;</li> <li>– les délais pour répondre aux questionnaires sont prorogés, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, de dix jours, et, pour les rechutes et nouvelles lésions, de cinq jours ;</li> <li>– le délai global de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles est prorogé de vingt jours.</li> </ul>	<p>L'ordonnance du 22 avril 2020 avait mis en place pour les caisses de sécurité sociale des délais dérogatoires au sein des procédures de reconnaissances des AT-MP lorsqu'ils expiraient entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté ou, à défaut, n'excédant pas un mois après la fin de l'état d'urgence.</p> <p>La présente ordonnance étend l'application de ces délais aux procédures expirant entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté qui ne peut être postérieure au <b>10 novembre 2020 inclus</b>.</p> <p>Elle modifie les délais dérogatoires, initialement fixés par arrêté sans pouvoir dépasser le 1er octobre 2020 : ils sont finalement prorogés jusqu'à une date fixée par arrêté qui ne pourra excéder le 1er décembre 2020 inclus. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dans le cadre de la procédure de reconnaissance des AT-MP, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté, et au plus tard jusqu'au 1er décembre 2020 inclus ;</li> <li>– dans le cadre de la procédure de reconnaissance des rechutes et nouvelles lésions, le délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté, et au plus tard jusqu'au 1er décembre 2020 inclus ;</li> </ul> <p>Les mêmes aménagements de délais sont prévus pour la reconnaissance des AT-MP des assurés relevant du régime agricole et du régime de réparation des accidents et des maladies professionnelles agricoles dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.</p>	<p>L'ordonnance du 22 avril a rendu applicable aux contestations relatives aux AT-MP les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance dite « délais » du 25 mars 2020 qui reporte les délais légaux arrivant à échéance durant une période juridiquement protégée.</p> <p>Cette période, initialement fixée du 12 mars au 24 mai, est étendue par la présente ordonnance jusqu'à une date fixée par décret qui ne pourra dépasser le <b>10 août 2020 inclus</b>. Sont ainsi prorogés de quatre mois, les délais relatifs à la mise en œuvre de l'expertise et aux conditions d'examen des recours suivants s'ils expirent au cours de cette période :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les demandes d'expertise médicale réalisées en cas de contestation d'ordre médical relative à l'état du malade ou à l'état de la victime (notamment à la date de consolidation en cas d'AT-MP et celle relative à leur prise en charge, hors contentieux de l'invalidité et de l'incapacité permanente) ;</li> <li>– l'introduction des recours préalables pour les contestations de nature médicale hors contestation de certaines décisions de la CDAPH (appréciation de l'état ou du taux d'incapacité pour l'attribution de l'AEEH, de l'AAH et de la prestation de compensation du handicap notamment).</li> </ul>	<p>Pour que les entreprises agissent rapidement face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, telle que modifiée par celle du 15 avril 2020 a réduit les délais légaux appliqués en matière de négociation collective pour les accords dits « Covid-19 », c'est-à-dire ceux conclus pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie ainsi qu'aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation.</p> <p>Cette disposition visait les accords conclus jusqu'au 24 juin.</p> <p>La nouvelle ordonnance proroge cette mesure de réduction des délais aux accords Covid-19 conclus jusqu'au 10 octobre 2020.</p> <p>Une exception est toutefois prévue qui concerne la disposition réduisant le délai minimum de 15 à 5 jours pour organiser la consultation du personnel sur un projet d'accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical. Cette mesure sera abrogée à compter du 1<sup>er</sup> août 2020.</p> <p>En revanche, pour les accords conclus jusqu'au 10 octobre 2020, resteront réduits à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– huit jours, le délai d'opposition des organisations syndicales à un accord ou une convention de branche de 15 jours (C. trav., art. L.2232-6), pour les accords conclus à compter du 12 mars 2020 qui n'ont pas été notifiés aux organisations syndicales à la date du 17 avril</li> <li>– huit jours, le délai de un mois pendant lequel des organisations syndicales peuvent faire part de leur souhait d'une consultation des salariés visant à valider un accord d'entreprise ou d'établissement signé par l'employeur et les organisations syndicales représentatives ayant recueilli entre 30 et 50% des suffrages exprimés aux dernières élections</li> <li>– cinq jours, le délai de huit jours pendant lequel les organisations syndicales peuvent signer un accord d'entreprise</li> </ul>	<p>EN principe, pour l'employeur qui a informé le personnel de l'organisation des élections professionnelles avant le 3 avril 2020, le processus électoral est suspendu jusqu'au 31 août prochain, en application de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020, La nouvelle ordonnance permet à cet employeur d'anticiper la reprise de son processus électoral sans attendre la rentrée de septembre. Il peut ainsi décider que la suspension prenne fin à compter d'une date qu'il fixe librement entre le 3 juillet et le 31 août 2020.</p> <p>Il devra alors en informer, au moins 15 jours avant la date fixée pour la reprise du processus, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les organisations syndicales, celles qu'il doit inviter à négocier le PAP</li> </ul>

## I - Les actions de prévention au nom de l'obligation de sécurité - Réévaluer les risques

**ART. L. 4121-1 :** L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

Mise à jour DUER	Mise en place PCA /PRA	Documents du Ministère																
<p>➤ <b>Pourquoi mettre à jour</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>C'est une obligation</b></li> </ul> <p>Dans la FAQ gouvernementale, la Direction Générale du Travail a confirmé que "L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sanction</b></li> </ul> <p>Sanction pénale : contravention 5<sup>ème</sup> catégorie Sanction civile : faute inexcusable action des syndicats en référé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Finalité</b></li> </ul> <p>DUER recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise, afin de tenir compte des risques nouveaux qui peuvent être générés par une crise sanitaire</p> <p>➤ <b>Comment mettre à jour</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identifier</b></li> </ul> <p>pour chaque unités de travail toutes les situations de travail dans lesquelles les conditions de transmission du virus sont présents et analyser les circonstances d'exposition des salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Évaluer</b></li> </ul> <p>Les risques de contamination selon la même méthode que celle utiliser pour les autres risques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prévenir selon un plan d'action</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prévention organisationnelle</b></li> <li>• <b>Prévention technique</b></li> </ul> </li> </ul>	<p>➤ <b>ce n'est pas une obligation prévue par le code du travail</b></p> <p>➤ <b>Mettre à disposition des salariés des équipements de protection individuelle</b> masque chirurgical, masque de protection, masque anti projection, savon désinfectant, solution hydro-alcoolique, etc.), en particulier pour les salariés exposés au risque (notamment les expatriés, détachés ou en déplacement dans des zones touchées ou susceptibles d'être prochainement touchées par le Coronavirus 2019-nCoV et les salariés en contact avec des personnes en provenance ou susceptible de provenir des zones touchées par l'épidémie).</p> <p>➤ <b>Organiser des actions de formation</b> à destination des salariés susceptibles d'être exposés au Coronavirus 2019-nCoV.</p> <p>➤ <b>Planifier des désinfections régulières</b> des locaux et des outils de travail en cas d'exposition ou de risque d'exposition au Coronavirus 2019-nCoV.</p> <p>➤ <b>Recourir à des heures supplémentaires</b> et, sous certaines conditions, allonger la durée quotidienne et/ou hebdomadaire de travail, suspendre le repos quotidien et/ou hebdomadaire et/ou déroger à la durée du travail de nuit afin de pallier l'absence des salariés placés dans l'impossibilité de travailler.</p> <p>➤ Prévoir éventuellement un <b>accompagnement psychologique</b> des salariés susceptibles d'avoir été exposés ou d'être exposés au Coronavirus 2019-nCoV. (risque burn out ou bore out)</p>	<p>➤ <b>des questions réponses</b></p> <p>➤ <b>des fiches métiers</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;"><b>Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs</b></p> <p style="text-align: center;">Par secteur professionnel ou par métier</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">publié le : 27.03.20 - mise à jour : 09.04.20</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>A+ A-</span> <span>📄</span> <span>📧</span> <span>🐦</span> <span>📘</span> </div> <p style="font-size: x-small; text-align: center;">Retrouvez ici les fiches conseils édités par le ministère du Travail pour aider les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le COVID-19 sur les lieux de travail.</p> <p style="font-size: x-small;">Téléchargez-les et partagez-les avec vos salariés ou vos collègues. Consultez également le site internet de votre fédération professionnelle pour compléter votre information.</p> <p style="font-size: x-small;"><b>Fiches conseil métiers face au covid 19</b></p> <p style="font-size: x-small;">Le ministère du Travail, avec le concours de l'Anses, du réseau Assurance maladie risques professionnels, de l'INRS, de l'Anact et des médecins du travail coordonnés par Présance, a rédigé des fiches conseils destinées aux employeurs, qui est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, mais qui seront utiles aussi à tous les travailleurs, pour se protéger des risques de contamination au COVID-19.</p> <p style="font-size: x-small;"><b>Agriculture, élevage et agroalimentaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiche "Activités agricoles"   Télécharger la fiche</li> <li>• Fiche "Travail saisonnier"   Télécharger la fiche</li> <li>• Fiche "Travail filière cheval"   Télécharger la fiche</li> <li>• Fiche "Travail dans l'élevage"   Télécharger la fiche</li> <li>• Fiche "Travail en abattoir"   Télécharger la fiche</li> </ul> <p style="font-size: x-small;"><b>Commerce de détail, restauration, hôtellerie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiche "Travail en caisse"   Télécharger la fiche</li> <li>• Fiche "Travail dans un commerce de détail"   Télécharger la fiche</li> </ul> </div> <p>➤ <b>Protocole déconfinement</b></p> <p><b>Quelle valeur juridique ?</b> débat juridique soft law</p> <p><b>Le contenu</b> plutôt technique Place du dialogue social pérennité mesures ?</p> <p>➤ <b>débat sur la valeur de tous ces documents</b> le CE s'est prononcé <b>CE 12 juil. 2020</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center; background-color: #003366; color: white; padding: 2px;"><b>Sommaire</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">I – Mesures barrières et de distanciation physique</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.5</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">II- Recommandations en termes de jauge par espace ouvert</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.6</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">III- Gestion des flux de personnes</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.8</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">IV- Les équipements de protection individuelle (EPI)</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.12</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">V – Les tests de dépistage</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.15</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">VI – Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.17</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">VII – La prise de température</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.18</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">VIII- Nettoyage et désinfection</td> <td style="text-align: right; padding: 2px;">p.19</td> </tr> </table> </div>	I – Mesures barrières et de distanciation physique	p.5	II- Recommandations en termes de jauge par espace ouvert	p.6	III- Gestion des flux de personnes	p.8	IV- Les équipements de protection individuelle (EPI)	p.12	V – Les tests de dépistage	p.15	VI – Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés	p.17	VII – La prise de température	p.18	VIII- Nettoyage et désinfection	p.19
I – Mesures barrières et de distanciation physique	p.5																	
II- Recommandations en termes de jauge par espace ouvert	p.6																	
III- Gestion des flux de personnes	p.8																	
IV- Les équipements de protection individuelle (EPI)	p.12																	
V – Les tests de dépistage	p.15																	
VI – Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés	p.17																	
VII – La prise de température	p.18																	
VIII- Nettoyage et désinfection	p.19																	

# CORONAVIRUS COVID-19

## EXEMPLE DE DUER MIS À JOUR

Les mentions figurant en rouge sont à adapter en fonction de la situation.

Cet exemple vous est mis à disposition à titre indicatif. Son contenu est à adapter en fonction de la structure de votre DUER, des unités de travail, de leur expositions au risque, des mesures de prévention prévues...

Pour chaque métier, une différenciation a été faite au niveau de l'évaluation du risque entre les métiers sédentaires du type fonction administrative, auditeurs, commerciaux, ... puis l'infirmière.

### COTATION DU RISQUE

Pour déterminer les conditions d'exposition du salarié, et ainsi évaluer le risque, trois indicateurs sont utilisés :

- La **probabilité d'occurrence** : la fréquence et/ou la durée d'exposition du salarié au danger
- La **gravité** : la gravité de l'accident ou de la maladie susceptible de se produire
- La **pondération** : les actions mises en œuvre pour maîtriser le risque

### Fréquence (F)

**Très probable = 10** : Exposition permanente (quotidien, à la chaîne), > 50 % du temps de travail

**Probable = 7** : Exposition régulière (quotidien et court ou hebdomadaire et long), 30 à 50 % du temps de travail

**Possible = 3** : Exposition occasionnelle (hebdomadaire et court ou long), 10 à 30 % du temps de travail

**Improbable = 1**  
Exposition exceptionnelle (annuelle ou pluriannuelle) <10 % du temps de travail

### Gravité (G)

**Majeur = 10**  
Mort ou incapacité de travail permanente

**Critique = 7**  
Accident de travail ou maladie professionnelle avec effets irréversibles

**Sérieux = 3**  
Accident du travail ou maladie professionnelle avec effets réversibles (arrêt de travail)

**Béni = 1**  
Contusion, gêne, indisposition (sans arrêt de travail, soins infirmiers)

### Prévention (P)

**Côte 1**  
Aucune mesure de maîtrise des risques

**Côte 0,5**  
Protection individuelle ou mesures organisationnelles

**Côte 0,35**  
Protection individuelle et mesures organisationnelles

**Côte 0,2**  
Protection collective et/ou moyen maximal de lutte contre le risque

### Étude de l'unité de travail X : COMMERCIAUX / TECHNICO-COMMERCIAUX (Localisation)

Répartition du temps: X % travail sur écran - Y % téléphone - Z % en déplacement

Facteurs de danger	Applicable ?	Description de l'exposition	Description du risque	Mesures de prévention existantes	Observations	Fréquence (F)	Gravité (G)	Risque brut (FxG=)	Prévention (P)	Risque résiduel (FxGxP=)	Commentaires
Biologique	Oui	<p>Depuis janvier 2020 une épidémie de Coronavirus COVID-19 (ex 2019-nCoV) s'est propagée depuis la Chine.</p> <p>Le Coronavirus COVID-19 se transmet par des gouttelettes émises par une personne malade, en particulier lors de contacts étroits (mode de transmission par voie aérienne et contact manuel).</p> <p>Les commerciaux se déplacent à l'extérieur pour rencontrer des clients avec lesquels ils rentrent en contact.</p>	Contamination avec symptômes liés à une infection respiratoire	<p>Mise en place d'un Plan de continuité d'activité et mesures spécifiques prises afin de prévenir la propagation de l'épidémie au sein de XXX :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Restriction des déplacements selon les recommandations du ministère de la Santé (mise à jour quotidienne en fonction de l'évolution de la situation)</li> <li>• Mise à disposition de solutions hydroalcooliques et de lingettes désinfectantes</li> <li>• Renforcement des équipes chargées du ménage des locaux et des bureaux avec avec nettoyage adapté de tous les claviers, poignées de portes et sanitaires</li> <li>• Mise à disposition par l'infirmière et selon les cas, de masques chirurgicaux voire FFP2 en fonction du protocole décidé,</li> </ul>	L'ensemble des mesures prises dans le cadre du PCA sont communiquées aux salariés par voie d'Intranet et d'extranet	3	3	9	0,35	3,2	<p>Le critère de gravité peut être envisagé en fonction du taux de létalité sachant qu'il est principalement lié à la santé de la personne qui est une donnée confidentielle et non connue de l'entreprise.</p> <p>Les commerciaux peuvent être amenés à se déplacer dans le cadre de leurs fonctions à l'extérieur, ce qui augmente le risque de contaminations (d'où un taux de pondération à 0,35 et non pas à 0,2 comme pour une assistante)</p>

Le médecin du travail sur la question du critère de la gravité à quantifier (qui est également lié à l'état général de santé des personnes) a conseillé de partir d'un taux de létalité du virus de 3 %, ce qui correspond à un risque « sérieux » et une côte 3.

## I - Les actions de prévention au nom de l'obligation de sécurité - Dialoguer avec le CSE

### ➤ Textes

**L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020**, dite loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, avait habilité le Gouvernement aux fins de prendre les mesures dérogatoires relatives aux institutions représentatives du personnel

**L'ord. n° 2020-389 du 1er avril 2020 et le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020** sur les axes de simplification du fonctionnement du CSE (élections, visioconférence)

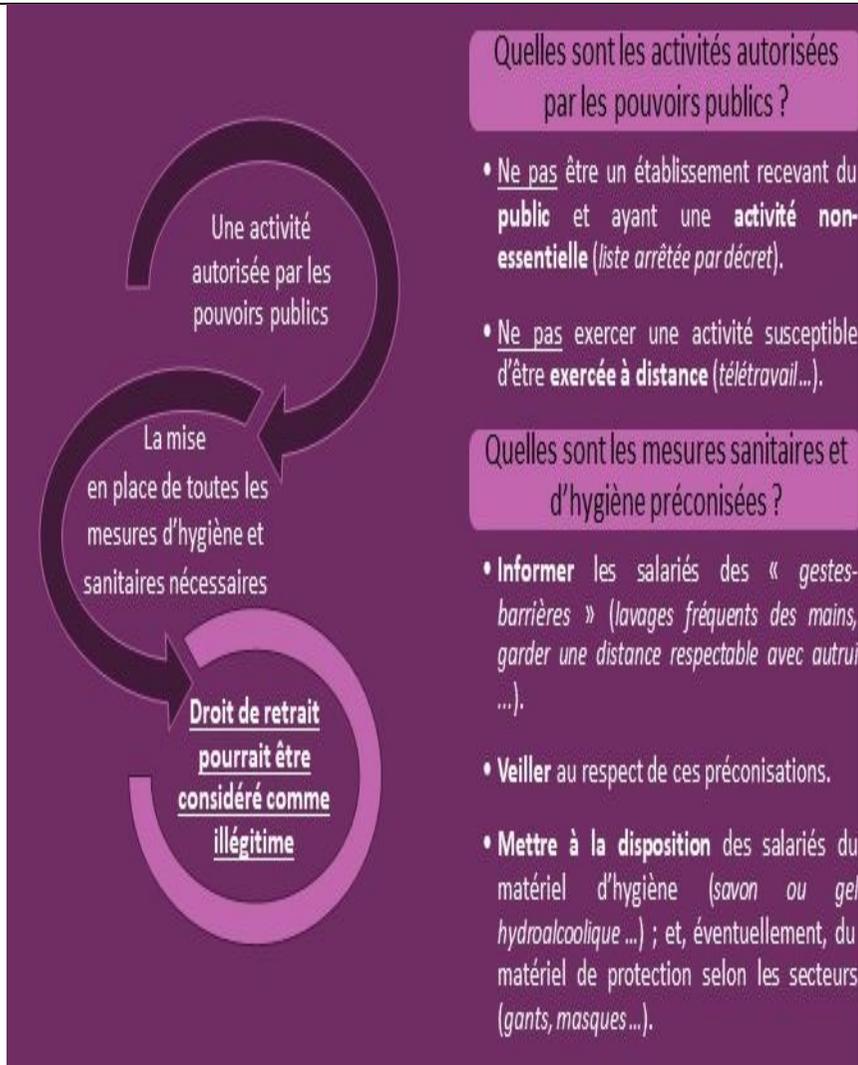
**L'ord. 2020-460 du 22 avril 2020 et n° 2020-507 du 2 et les décrets n° 2020-460 et n° 2020-508 du 2 mai 2020** sur les modalités d'information et consultation du CSE

Rôle	Fonctionnement	Nouveaux délais
<p>➤ <b>Consultations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur « la marche générale de l'entreprise », ce qui comprend notamment l'obligation de lui demander un avis en cas de changement de "conditions d'emploi, de travail (...) et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail" (<b>C. trav. art. L 2312-8</b>).</li> <li>• sujets propres à la continuité et/ou la reprise de l'activité : modifications dans l'organisation du travail (généralisation du télétravail, travail par équipe alternée, etc.), dans les aménagements des locaux, mesures de protection des salariés, etc.</li> <li>• mesures d'urgence en matière de durée de travail, de congés payés, de JRTT et de jours CET, prévues par <b>l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020</b>, il peut informer son CSE concomitamment à la mise en œuvre de sa décision, la consultation devant avoir lieu ensuite, dans le délai d'1 mois.</li> <li>• La consultation du CSE sur le dispositif d'activité partielle est également possible postérieurement à sa mise en œuvre.</li> </ul> <p>➤ <b>Santé / sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il participe à l'identification et l'évaluation des risques professionnels</li> <li>• il peut procéder à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (<b>article L. 2312-13 du Code du travail</b>)</li> <li>• il est consulté sur les équipements de protection individuelle, tant au sujet de leur mise à disposition que de leur utilisation</li> </ul>	<p>➤ <b>Les élections</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspension des processus électoraux</li> <li>• Prorogation des mandats en cours</li> <li>• Protection spécifique applicable</li> </ul> <p>➤ <b>Signature des accords</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociation à distance (principe de loyauté)</li> <li>• Signature électronique ou mandatement</li> <li>• Dispositif électronique de recueil avis des salariés</li> </ul> <p>➤ <b>Réunions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tenue</b> Visioconférence Conférence téléphonique Messagerie instantanée à titre subsidiaire après information de ses membres, sans avoir à conclure un accord et sans limitation du nombre de réunions par année civile</li> <li>• <b>Ordre du jour</b> depuis le 3 mai, le délai de convocation du CSE passe de 3 jours à 2 jours</li> </ul>	<p><b>L'ordonnance no 2020-460 du 22 avril et le Décret no 2020-508, 2 mai 2020</b> adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19</p> <p>➤ les consultations dont l'objet est « <i>de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19</i> »</p> <p>➤ les consultations dont la loi n'a pas fixé de délais spécifiques (article R 2312-5 du code du travail) avec néanmoins quelques exceptions.</p> <p>➤ il concerne les délais de communication de l'ordre du jour (prévus à l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020) dont les consultations concernent des mesures ayant pour objectif de faire face aux conséquences de l'épidémie</p> <p>➤ il harmonise les durées des différents dispositifs mis en place 2 jours</p> <p>➤ il a pour effet d'appliquer les délais raccourcis même en présence de dispositions conventionnelles contraires (délais prévus à l'article R 2312-6 du code du travail)</p> <p>➤ et de réduire les délais d'expertise (prévus aux articles R 2315-45 et suivant du code du travail).</p>

## II- Les réactions en cas de non-respect de l'obligation de sécurité - L'usage du droit de retrait

Dans le contexte d'épidémie de Coronavirus, certains salariés refusent de travailler, mettant en avant leur crainte d'être contaminé, et exercent leur droit de retrait. Invoqué par salariés du Louvre, chauffeurs, enseignants, Carrefour ...

Notion	Conditions	Conséquences
<p><b>c. trav. art. L. 4131-1</b></p> <p>« 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 ».</p>	<p>➤ <b>L'appréciation se fait au cas par cas</b></p> <p>Il peut s'exercer à deux conditions : si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ; ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.</p> <p><b>Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 21.</b></p> <p>Le document souligne que peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché</p> <p>➤ <b>En cas de doute sur les motifs d'exercice d'un droit de retrait</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* contacter la médecine du travail: C'est elle qui connaît l'environnement de travail. Elle peut aussi fournir des conseils aux employés.</li> <li>* se référer à la fiche métier</li> </ul> <p>Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, disponibles et actualisées sur la page suivante, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux</p>	<p>➤ <b>le droit de retrait est légitime</b></p> <p>Pas de retenue sur salaire Pas de sanction L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si situation dangereuse persiste L'employeur doit prendre les mesures de protection</p> <p>➤ <b>le droit de retrait est illégitime</b></p> <p>Mise en demeure Non paiement salaire Possible sanction disciplinaire</p>



## II- Les réactions en cas de non-respect de l'obligation de sécurité - Le risque de recours

Action en référé par les syndicats devant le Tribunal Judiciaire	Actions en responsabilité	
	Responsabilité pénale	Responsabilité civile
<p>➤ <b>Procédure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• action menée par syndicat</li> <li>• devant le tribunal judiciaire</li> <li>• référé d'heure à heure</li> <li>• procédure sans audience dématérialisée</li> <li>• <b>articles 6, alinéa 1er, 7, alinéas 1er et 3, et 8 de l'ord. n° 2020-304 du 25 mars 2020 prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020</b></li> <li>• Les avocats de chacune des parties ont échangé l'ensemble de leurs conclusions et de leurs pièces justificatives dans le cadre d'un protocole et d'un calendrier fixés par le tribunal</li> <li>• directement auprès du juge en ce qui concerne les conclusions par l'intermédiaire d'une plateforme d'hébergement sécurisée et agréé par le ministère de la justice en ce qui concerne les pièces.</li> </ul> <p>➤ <b>Décisions</b></p> <p><b>TJ Paris, 9 avr. 2020 n° 20/52223 La poste</b></p> <p><b>CA Versailles, 24 avr. 2020 n° 20/01993 Amazone</b></p> <p><b>TJ Lille 24 avril 2020 n° 20/00395 Carrefour</b></p> <p><b>TJ Le Havre, 7 mai 2020 n° 20/00143 Renault</b></p>	<p>➤ <b>qui peut être poursuivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* la personne morale</li> <li>* le chef d'entreprise ou son délégataire de pouvoirs</li> </ul> <p>➤ <b>Les infractions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans le code pénal</li> <li>• dans le code du travail</li> </ul> <p>➤ <b>le parlement a légiféré</b>  <b>LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions</b>  <b>art 1 L 11 MAI crée l'article L. 3136-2 du Code de la santé publique :</b>          « l'article 121-3 du code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur ».  <b>Loi offre donc une certaine protection</b></p>	<p><b>Ord. n° 2020-595, 20 mai 2020, JO 21 mai</b> précise, entre autres, les règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale</p> <p>➤ <b>actions devant les TPH</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rupture contrat</li> <li>• manquement obligation</li> </ul> <p>➤ <b>actions devant le pôle social</b></p> <p><b>Si AT/MP pour faute inexcusable</b></p> <p><b>Reconnaissance automatique du COVID-19 en maladie professionnelle pour les soignants</b>          Annonce du 21/04/2020 par le Ministre de la santé : "volonté du gouvernement d'octroyer, par ordonnance, une reconnaissance automatique du Covid-19 en maladie professionnelle pour tous les soignants, quels qu'ils soient et quel que soit leur lieu d'exercice"</p> <p><b>Analyse :</b>          la différence de traitement entre les catégories de salariés (fonction publique et privée), qui auront été exposés de manière identique au virus          Les non soignants devront suivre la procédure classique de reconnaissance          la remise en cause de la procédure classique de reconnaissance des AT-MP</p> <p><b>Suite</b>          Plusieurs syndicats demandent que soit défini par ordonnance "le caractère irréfragable de la maladie professionnelle Covid-19 aux non-soignants exposés dans les mêmes conditions », et que le COVID soit ajouté de manière exceptionnelle au tableau des maladies professionnelles.          Un fonds d'indemnisation spécifique pourrait être créé.          Réponse du gouvernement toujours en attente</p> <p><b>Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2</b>          Le statut de maladie professionnelle est désormais accordé automatiquement aux personnes soignants qui ont développé une forme grave du covid ayant nécessité un apport d'oxygène.</p>



**I/ L'exécution du contrat de travail**

**2/ Aménager les conditions de travail**

**3/ Rompre le contrat**

**Aménagement du temps de travail**

**Versement de la prime exceptionnelle**

**ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020**

**Entreprises éligibles**

**Montant**

le montant de la prime est librement déterminé  
seuls les 1 000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération ; cette limite est portée à 2 000 € pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement  
montant modulable

un accord est possible

Versement au plus tard le 31 août 2020

**Période d'essai**

la rupture par l'employeur ne peut reposer que sur l'appréciation des compétences et aptitudes du salarié pour occuper l'emploi proposé.

Elle devient abusive si elle est sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié.

Le salarié en période d'essai est éligible au dispositif d'activité partielle.

**Rupture conventionnelle**

Possible juridiquement

Suspension puis reprise délai homologation depuis le 26/04/20

Opportunité variable

**Licenciement**

préférer le chômage partiel au licenciement économique

Demande d'autorisations suspendues et reprise le 26/4

le motif personnel doit être justifié

D15/4/20 prévoit mesures d'urgence en matière d'assurance chômage

Modalités	Durée du travail
Période	du 25/03/20 au 31/12/20
Mise en place	dérogation aux stipulations conventionnelles applicables
Durée quotidienne du travail	12 heures
Durée hebdomadaire du travail	60 heures ou 48 heures sur 12 semaines
Durée repos quotidien	9 heures
Repos hebdomadaire	Par roulement
Information immédiate	CSE + DIRECCTE

## II/ La suspension du contrat de travail - 1/ L'arrêt maladie

**Décret du 31 janvier 2020 et 4 mars**

**Les arrêts dérogatoires ont pris fin au 1<sup>er</sup> mais et ont basculé en chômage partiel**

### Salarié malade (identifié ou non coronavirus)

Formalités	IJSS	Complément employeur
Arrêts maladie classique	Suppression du délai de carence. Condition d'ancienneté requise	Sans condition d'ancienneté. <b>Arrêt débutant entre le 12 et 23 mars 2020 :</b> 3 jours de délai de carence. <b>Arrêt débutant à compter du 24 mars 2020:</b> Suppression du délai de carence.

### Assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement ou d'éviction ou de maintien à domicile

Formalités	IJSS	Complément employeur
Arrêt de travail dérogatoire par la CPAM	Suppression du délai de carence. Sans condition d'ancienneté	Sans carence. Sans condition d'ancienneté Sans avoir à justifier de son incapacité dans les 48 heures. Sans avoir à être soigné sur le territoire français ou autres états.

### Garde d'enfant de - de 16 ans pour fermeture scolaire

Formalités	IJSS	Complément employeur
Déclaration en ligne sur le site ameli.fr	Suppression du délai de carence. Sans condition d'ancienneté	Sans délai de carence Sans condition d'ancienneté Sans avoir à justifier de son incapacité dans les 48 heures Sans avoir à être soigné sur le territoire français, états membres de la communauté européenne, ou EEE.

### Garde d'enfant handicapé sans limite d'âge pour fermeture d'établissement d'accueil

Formalités	IJSS	Complément employeur
Déclaration en ligne sur le site ameli.fr	Suppression du délai de carence. Sans condition d'ancienneté	Délai de carence de 7 jours. Condition d'ancienneté d'un an. <b>Indemnisation complémentaire:</b> jusqu'à 90 % du salaire brut du 12 mars au 30 avril, sans réduction au bout de 30 jours

## II/ La suspension du contrat de travail 2/ Le chômage partiel

conditions	effets				
<p>Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail).</p> <p>Faut consulter le CSE . L'avis peut être recueilli postérieurement à la demande</p> <p>Les demandes doivent être déposées sur le portail dédié : <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.</p> <p>Les demandes sont instruites sous un délai de 48 h</p> <p>alternance et non cumul télétravail/chômage partiel</p> <p>entreprise multi-établissements peut désormais faire ses demandes en une seule fois</p> <p><b>ord 22 avril permet l'individualisation du chômage partiel</b></p>	<p>le contrat de travail est suspendu</p> <p>Les salariés subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou de partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.</p> <p>les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur.</p> <p>L'employeur effectue l'avance et l'Etat rembourse : le montant a changé au 1er juin : à hauteur de 60 % du salaire brut et non plus 70 %</p> <p>L'employeur peut ou non compléter pour un maintien de rémunération =&gt; outil RH . Le complément n'est plus exonéré de cotisations</p>				
		Dispositif antérieur	Dispositif applicable à compter de la date d'entrée en vigueur du Décret	Mesures transitoires et échéance	
		<b>Demande d'autorisation préalable</b>	Toutes les demandes d'activité partielle sont faites en amont du placement des salariés en activité partielle, sauf en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (délai de 30 jours).	Le délai de 30 jours après le placement des salariés en activité partielle est étendu au motif « autre circonstance de caractère exceptionnel »	Application immédiate
		<b>Avis du CSE</b>	Le comité social et économique doit être consulté en amont du placement en activité partielle des salariés	La demande est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel ou d'autres circonstances de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande	Application immédiate
		<b>Durée maximale de la période de demande d'autorisation préalable</b>	Les demandes sont faites pour 6 mois	Les demandes peuvent être faites pour 12 mois	Application immédiate
		<b>Naissance de la décision implicite d'acceptation</b>	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 48 heures	Application immédiate mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2020
		<b>Montant de l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur</b>	<u>Entreprise de moins de 250 salariés</u> : 7.74 euros/heure non travaillée/salarié <u>Entreprise de plus de 250 salariés</u> : 7.23 euros/heure non travaillée/salarié	<u>Montant minimal versé pour les salariés rémunérés au SMIC</u> : 8.03 euros / heure non travaillée / salarié <u>Plafond</u> : 70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée / salarié	Application pour toutes les demandes d'indemnisation au titre des heures chômées depuis le 1er mars
		<b>Montant de l'indemnité versée à l'employeur au salarié</b>	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	Inchangée
		<b>Eligibilité des salariés au forfait heures ou jours à l'année</b>	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de la réduction d'horaire	Application immédiate

### Contrôles sur les fraudes

sanctions / remboursement sanctions pénales interdiction d'aides publiques pendant 5 ans