



L'entreprise face au Coronavirus :

Droit de retrait, rôle des services RH et soutien des interlocuteurs externes.

Dans le contexte actuel de pandémie par le coronavirus, les entreprises sont mises à rude épreuve ; aux difficultés économiques que la diminution des échanges entraîne, s'ajoute des problématiques sociales. Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur est en effet en première ligne face au COVID-19 et à ses multiples problématiques. Depuis Janvier 2020, de nombreux salariés ont en effet exercé leur droit de retrait pour se protéger du virus. Néanmoins, ce droit doit s'apprécier au regard de circonstances précises et au cas par cas. Un contexte complexe qui illustre l'importance des services RH dans cette crise sanitaire : protéger les salariés tout en veillant au respect du code du travail. Autant de défis sans précédent pour les Ressources Humaines et services juridiques, qui pourront également compter sur le soutien d'interlocuteurs externes et de l'avocat pour gérer cette crise.

Droit de retrait du salarié et coronavirus

Le principe du droit de retrait

Le droit de retrait est défini par l'article L4131-1 du code du travail. Il permet à tout salarié de se retirer d'une situation de travail en cas de danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ou s'il constate des systèmes de protection défectueux. Néanmoins, le droit de retrait ne doit pas conduire à la mise en danger d'autrui.

Deux conditions doivent donc être réunies :

- Un danger réel
- Un motif raisonnable. La situation de danger grave et imminent s'appréciant du point de vue du collaborateur, en fonction de ses compétences et de son expérience.

Aucune formalité spécifique n'est requise mais il est vivement recommandé d'informer l'employeur ou son responsable en précisant les raisons du droit de retrait. Le salarié qui l'exerce reste à disposition de son employeur qui peut l'affecter temporairement sur un autre poste, par exemple. S'il est justifié, le droit de retrait n'a pas de conséquences sur le contrat de travail et la rémunération du salarié. En revanche, si le danger est inexistant, il pourra faire l'objet d'une retenue sur salaire, correspondant au travail non effectué.

Peut-on exercer son droit de retrait à cause du coronavirus ?

Pour exercer son droit de retrait en raison de l'épidémie du COVID-19, le salarié doit pouvoir prouver que sa santé est menacée, de manière grave et imminente. Il peut, par exemple, fournir une attestation du médecin en cas de maladie chronique préexistante. La difficulté vient du fait que le droit de retrait s'apprécie de manière individuelle, au cas par cas. Il est donc impossible d'affirmer que le coronavirus justifie systématiquement un droit de retrait. Par exemple, un collaborateur en contact permanent avec le public sera plus facilement exposé au virus qu'un autre salarié travaillant seul dans son bureau. En cas de litige, c'est donc le conseil des prud'hommes qui déterminera si le salarié était bien soumis à un "danger grave et imminent". Une chose est sûre : avec une démarche de prévention active de l'employeur pour éviter les contaminations, il est plus difficile aux salariés de prouver un motif raisonnable justifiant le droit de retrait.

L'entreprise peut-elle imposer du chômage partiel à ses employés ?

Oui. L'activité partielle ou chômage partiel est un mécanisme qui vise à protéger l'entreprise et le salarié en cas de baisse d'activité. Cela évite de devoir rompre le contrat de travail dans le cadre des aléas conjoncturels comme le COVID-19, tout en conservant 70% de la rémunération brute ou 84% de la rémunération horaire nette. Il y a donc une perte de revenu pour le salarié. Dans les circonstances normales, l'État ne compense que partiellement ces indemnités, sur la base du Smic horaire. Mais jeudi soir, Emmanuel Macron a déclaré que l'État prendrait en charge ce dispositif. Il a annoncé un mécanisme « *exceptionnel et massif* » pour « *protéger les salariés et les entreprises* ». « *L'État prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux* », a-t-il promis, quel qu'en soit le coût, et ce, y compris au-delà du SMIC.

Les entreprises peuvent ainsi effectuer [une demande d'activité partielle au ministère du Travail](#). Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit normalement consulter au préalable les représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel). Dans des circonstances exceptionnelles comme le COVID-19, cette consultation n'est pas obligatoire, mais elle reste conseillée. L'entreprise peut réduire ou suspendre son activité instantanément après sa demande à partir de Lundi 16 mars, puis mettre ses collaborateurs en activité partielle. Pendant le recours à l'activité partielle, l'employeur s'engage aussi en temps normal à maintenir ses salariés dans l'emploi et à leur proposer des formations. Si l'employeur peut et devrait proposer des formations, il est judicieux d'avoir recours aux solutions d'e-learning plutôt qu'aux formations en présentiel qui engendreraient des déplacements.

Un salarié confiné chez lui a-t-il droit à sa paye / peut-on rompre son contrat de travail ?

Si le salarié est confiné chez lui à la demande de l'employeur, celui-ci se doit de maintenir son salaire, y compris s'il ne peut pas travailler. Si le salarié est confiné chez lui pour une autre raison indépendante de la volonté de l'employeur, alors l'on pourrait être

tente d'invoquer la force majeure pour rompre le contrat de travail. C'est une pratique risquée et fortement déconseillée. Le concept de « force majeure » s'appuie sur l'imprévisibilité, l'extériorité et l'irrésistibilité. Or, si l'extériorité du COVID-19 est évidente, l'imprévisibilité l'est moins et l'irrésistibilité doit s'appréhender au cas par cas, notamment au regard de la possibilité de mettre en place une forme de télétravail. Par ailleurs, si le salarié est confiné suite à un arrêt maladie, alors l'indemnisation classique s'applique et il ne saurait être envisageable de rompre le contrat de travail.

Les services RH sur le front du coronavirus

Au centre de la crise du COVID-19, les services des Ressources Humaines ont un rôle majeur à jouer pour permettre la poursuite de l'activité tout en sauvegardant la santé des salariés.

- Assurer la communication et la prévention dans l'entreprise
 - Relayer les informations et recommandations du ministère du travail et de la santé,
 - Rappeler et communiquer sur les principes élémentaires de prévention ("gestes barrières")
 - Distribution de gel hydroalcoolique et de masques,
- Gestion des salariés de retour de zones à risques ou en contact avec des personnes contaminées
 - Mise en place du télétravail ou d'une dispense d'activité rémunérée si le télétravail n'est pas possible,
 - L'employeur peut également suspendre le contrat de travail. Il doit en informer l'agence régionale de santé (ARS) qui délivre alors un certificat d'interruption de travail.
- Gestion des salariés qui présentent un risque sérieux d'être contaminé (contact avec une personne infectée)

La mise en place du télétravail doit être privilégiée. Sinon, il est conseillé que le salarié évite les personnes fragiles, les réunions, les lieux fermés et zones avec des contacts proches (restaurants, ascenseurs...).

- Eviter les déplacements professionnels dans les zones à risques.
- Maintenir le dialogue avec les représentants du personnel (Comité social et économique).

Interlocuteur privilégié du service RH et de la direction, il est important de maintenir un contact étroit et un dialogue constructif avec le CSE. Les aménagements collectifs relatifs à l'organisation du travail doivent être soumis à l'avis préalable du CSE.

- Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques, en lien avec la médecine du travail et le CSE.

Les interlocuteurs en soutien à l'entreprise

En dehors de l'entreprise, les différents acteurs institutionnels sont également un soutien important pour l'accompagner dans la gestion du coronavirus.

- Ministère du travail

Interlocuteur privilégié des entreprises, il vient de publier un [article très complet de questions/réponses sur son site](#). Destiné aussi bien aux salariés et aux employeurs, vous y trouverez un grand nombre de réponses à vos interrogations et inquiétudes.

- Médecine du travail

Une communication étroite avec la médecine du travail est plus que jamais indispensable. N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail pour envisager avec lui les meilleurs moyens de prévention ou lui faire part de vos problématiques. Profitez-en aussi pour vérifier que toutes les visites médicales obligatoires soient bien à jour.

- DIRECCTE - Demande d'activité partielle

Si vous êtes confrontés à une baisse d'activité en raison du coronavirus, vous pouvez faire une demande d'activité partielle auprès de la DIRECCTE. Les salariés concernés perçoivent une indemnité versée par l'employeur (70% du salaire brut horaire). Celui-ci est ensuite remboursé par une allocation financée par l'Etat et l'Unedic. Vous trouverez toutes les informations nécessaires sur [cet article du Pôle emploi](#).

- Gouvernement et ministère de l'économie

Une série de mesures de soutien aux entreprises a été prise par le gouvernement, notamment :

- Délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales,
- Possibilité de négocier un rééchelonnement des crédits bancaires, avec le soutien de l'Etat et de la banque de France,
- Possibilité de remises d'impôts directs dans les cas les plus difficiles,

Vous pouvez retrouver toute les [autres mesures et les contacts utiles sur cette page du ministère de l'économie dédiée aux mesures de soutiens pour les entreprises](#).

- L'avocat en droit social ou en droit de la santé, qui pourra vous accompagner dans la gestion des risques durant la pandémie, vis-à-vis de votre employeur, de vos salariés, ou des institutions médicales.

Le début d'année 2020 se révèle être très mouvementé pour les entreprises. Après les grèves suite à la réforme des retraites, la crise du coronavirus continue d'ébranler les organisations. En première ligne, les services des ressources humaines se retrouvent dans une situation de gestion de crise inédite. L'occasion, peut-être, de mettre en place un [plan de continuité d'activité ?](#)