ESTERRE AVOCATS

Le 16/03/2020

NOTE D'INFORMATION – COVID 19

Face à la crise du coronavirus, de nombreuses annonces ont été faites ces derniers jours, notamment des préconisations strictes en matière de règles de santé et de sécurité.

Ces meures suscitent de nombreuses questions, notamment sur leur application dans le monde du travail.

- **Votre employeur vous a informé de la mise en chômage partiel, qui se traduit soit par une baisse du nombre d'heures travaillés soit par une cessation de votre activité :**

  Vous percevrez 70% de votre rémunération brute (hors heures supplémentaires) directement versée par votre employeur.

  Vous ne pouvez pas refuser le chômage partiel, qui ne modifie pas votre contrat de travail mais le suspend.

  La demande d'activité partielle se fait par votre employeur par voie dématérialisée auprès de la DIRECCTE En y joignant **l'avis du CSE** dans les entreprises de plus de 11 salariés.

- **Vous travaillez dans une entreprise accueillant du public et non indispensable à la vie de la Nation, qui a fermé samedi 14 à minuit en application des arrêtés des 14 et 15 mars 2020 (bars, restaurants, etc.).**

  Pour l'heure, vous êtes en situation de chômage partiel (ci-dessus).

  Ce régime pourrait être aménagé compte tenu de **l'obligation de fermeture**. Nous sommes dans l'attente de précisions à ce sujet.

➢ **L'entreprise dans laquelle vous travaillez poursuit son activité :**

Le télétravail : Compte tenu des consignes de sécurité, le du Ministère du travail préconise la mise en télétravail pour tous les postes qui le permettent.

L'employeur peut imposer le télétravail, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

Droit de retrait : Le Code du travail prévoit que le salarié peut se retirer 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* ».

Le droit de retrait devrait donc pouvoir s'exercer lorsqu'il existe un risque avéré de contamination (ex : un collègue diagnostiqué positif ayant été en contact avec vous et avec les surfaces).

Dans le cas contraire, cela est plus incertain. Il faut donc apprécier la situation au cas par cas, notamment au regard du respect ou non des consignes de sécurité dans l'entreprise (distance de 1 mètre, désinfection des surface…)

Si l'employeur décide de sanctionner des salariés ayant mis en œuvre le droit de retrait, **nous vous conseillons de vous rapprocher de nous rapidement pour organiser leur défense.**

➢ **Vous vous interrogez en tant que particulier employeur (garde d'enfants) :**

- Si vous ne confiez pas votre enfant en raison d'une mesure de confinement, parce qu'il est infecté ou parce que vous préférez le garder à domicile par précaution : **vous devez maintenir le salaire de votre salarié**

- Si votre salarié est infecté, mis à l'isolement : **vous n'avez pas à maintenir son salaire.** Il bénéficie d'une prise en charge par l'assurance maladie

S'il est contraint de garder son enfant en raison de la fermeture de sa crèche ou de son établissement scolaire, il doit vous transmettre une attestation sur l'honneur et **c'est vous qui devez déclarer son arrêt sur le site : https://declare.ameli.fr**

➢ Sur l'arrêt exceptionnel de travail pour garde d'enfant

Compte tenu de la fermeture des structures d'accueils des jeunes enfants et des établissements scolaires, une prise en charge exceptionnelle d'IJSS pour les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que de rester à leur domicile. Cet arrêt peut être délivré, pour une durée de 14 jours pour l'heure, à un seul parent à la fois (avec possibilité de fractionner l'arrêt pour les 2 parents).

* * *

Toutes ces mesures ont vocation à évoluer, à être précisées, au regard des annonces régulières faites par le gouvernement, mais aussi des notes du Ministère du travail, arrêtés, etc.

Nous y sommes particulièrement attentives et vous tiendrons informés.

D'ici là, n'hésitez pas à prendre attache avec nous afin de faire le point sur vos situations spécifiques.