
Coronavirus : quelles sont les obligations de l'employeur pour y faire face ?

Au 26 février, la situation épidémiologique internationale fait état de 81 027 cas confirmés de Coronavirus (COVID-19), dont 78 095 cas en Chine et 2 932 cas hors Chine. Actuellement, trois nouveaux cas de contamination ont été déclarés en France, ce qui fait, au total, 18 cas en France depuis le 24 janvier 2020.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'il n'y a pas de recommandation systématique et que les décisions à prendre au niveau des entreprises doivent l'être au cas par cas. De plus, en raison du caractère éminemment évolutif de la situation, certains éléments évoqués dans la présente note pourront être à revoir.

Il est important de prendre des mesures de « bon sens » et d'éviter de surréagir.

Pour rappel, il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Vous trouverez ci-dessous nos recommandations et les mesures à mettre en place pour gérer au mieux la situation.

I. Informer et communiquer

Il est essentiel, afin d'éviter de créer un climat anxieux, de fournir aux salariés des informations claires et pertinentes, provenant de sources fiables, à savoir : le site Internet du Gouvernement et celui du ministère de la santé et de la solidarité : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> ; <https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-questions-reponses>

Nous vous conseillons d'organiser des sessions d'information avec vos salariés et de leur transmettre les questions/réponses du Ministère de la santé (cliquez [ici](#)). Vous pouvez également leur communiquer le numéro vert suivant : **0800 130 000** (appel gratuit depuis un poste fixe en France, 7 jours sur 7, de 8 h à 21 h) qui permet d'obtenir des informations sur le COVID-19.

II. Rappeler aux salariés les principales mesures d'hygiène

Il est recommandé de :

- se laver fréquemment les mains avec de l'eau savonneuse ou les désinfecter avec une solution hydroalcoolique

- veiller à l'hygiène des locaux de travail (nettoyage de surfaces pouvant être contaminées, etc.)

Il faut donc s'assurer que l'entreprise dispose de suffisamment de savons, serviettes, produits de nettoyage et de décontamination des surfaces.

- mettre des masques chirurgicaux à disposition des salariés qui présenteraient des symptômes bénins et qui auraient séjourné dans les zones contaminées, pendant les 14 jours suivant leur retour. **Pour rappel, le port de ce type de masque par la population non malade et n'ayant pas voyagé dans une zone touchée par le virus n'est pas recommandé et son efficacité n'est pas démontrée.**

III. Organiser le retour des salariés en mission dans des zones touchées ou susceptibles d'être prochainement touchées par le Coronavirus

Lorsque la mission à l'étranger est effectuée en application d'une clause de mobilité prévue au contrat de travail du salarié, le rapatriement de ce dernier relève du pouvoir de direction de l'employeur. Dès lors, si l'employeur en fait la demande, le cas échéant en ayant à observer un délai de prévenance, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser sans commettre une faute disciplinaire.

En revanche, lorsque la mission à l'étranger a donné lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui en fixe la durée, la décision de rapatriement s'analyse en une modification du contrat de travail, que l'employeur ne peut mettre en œuvre qu'avec l'accord du salarié.

Si l'intéressé refuse son rapatriement, l'employeur ne pourra pas le sanctionner à raison de ce refus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit continuer de s'assurer, du fait de son obligation de sécurité, que le ou les salariés ayant refusé d'être rapatriés bénéficient sur place des équipements individuels nécessaires à leur protection.

IV. Limiter autant que possible les déplacements professionnels des salariés dans les zones à risques

Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères déconseille les voyages en Chine sauf raison impérative. Il est également conseillé de reporter tous les déplacements non essentiels dans les régions de Lombardie et de Vénétie en Italie, en Corée du Sud, en Iran et à Singapour.

Un salarié à qui il serait malgré tout demandé de se rendre en Chine (ou plus largement dans toute région considérée comme zone à risques) pourrait refuser de partir sans que ce refus soit fautif, dès lors que, conformément à l'article L. 4131-1 du Code du travail, les salariés peuvent se retirer de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

V. Le cas des salariés faisant l'objet d'une mesure de confinement

Les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou d'avoir séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique, et qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler pourront bénéficier, à titre dérogatoire, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières de la Sécurité sociale (pour une durée maximale de 20 jours), sans application du délai de carence de 3 jours.

ATTENTION : pour bénéficier de ces dispositions, l'arrêt maladie devra être délivré par le médecin de l'agence régionale de santé, et non par le médecin traitant.

L'employeur peut placer en dispense d'activité rémunérée les salariés susceptibles d'avoir contracté le virus, dans l'attente le cas échéant, de l'envoi de l'arrêt de travail.

VI. Aménager les conditions de travail pour limiter les risques de contamination

A. Le plan de continuité de l'activité (PCA)

Pour limiter les incidences d'une crise sanitaire sur le fonctionnement de son entreprise et assurer la continuité de son activité, tout en garantissant la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur peut être contraint de reconsidérer l'organisation du travail, via l'instauration ou l'actualisation d'un PCA.

Un PCA vise à analyser les principales conséquences d'une crise, telle qu'une épidémie, sur l'activité habituelle de l'entreprise. Il permet d'identifier et de hiérarchiser en amont les missions devant être assurées en toutes circonstances et d'évaluer les ressources nécessaires et les modalités de la poursuite de l'exécution de leur activité par les salariés.

A défaut de PCA, il serait opportun de procéder à la mise en place des actions de prévention et de sensibilisation en associant le médecin du travail.

Les institutions représentatives du personnel devront être consultées sur les mesures envisagées par l'employeur lorsque celles-ci entrent dans le champ de leurs compétences.

Par ailleurs il pourrait être opportun de modifier pour l'avenir, le document unique d'évaluation des risques, afin de tenir compte des risques nouveaux qui peuvent être générés par une crise sanitaire.

B. Le recours au télétravail

Les entreprises ont également la possibilité de recourir au télétravail lorsque celui-ci est susceptible d'être mis en œuvre au regard des fonctions exercées par les salariés.

Le Code du travail précise qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

A la date de rédaction de la présente note, il n'est pas certain que la situation actuelle puisse, en France, répondre à la définition de « menace d'épidémie ». En l'absence de précisions complémentaires sur cette notion, il serait préférable de mettre en place le télétravail en obtenant au préalable l'accord du ou des salariés concernés.

Le recours à cette solution impliquerait en outre, que l'employeur mette à la disposition des salariés concernés les équipements informatiques ou les services de communication électroniques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

VII. Cas des marchandises importées

D'après le site officiel du gouvernement, au vu des données disponibles sur la survie des coronavirus dans le milieu extérieur compte tenu des temps et conditions de transport avec la Chine, le risque d'être infecté par le coronavirus en touchant un objet importé de Chine est considéré comme extrêmement faible.

Les colis provenant de Chine sont livrés par bateau (le délai est donc trop long pour la survie du virus) ou par avion, où les conditions de transport en soute ne sont pas favorables à la survie du virus.

Sauf évolution des connaissances en la matière, un salarié qui refuserait de décharger des marchandises en provenance de Chine au motif qu'il craint d'être contaminé pourrait être susceptible, le cas échéant, de faire l'objet d'une sanction.

Une note complémentaire en matière de droit commercial vous sera envoyée par le département juridique.