



Note FNTR : Questions-réponses : droit social et coronavirus

1/ Quel est le contexte du virus nommé « coronavirus » et des risques présentés par une pandémie ?

Les coronavirus sont très répandus et peuvent causer des maladies généralement bénignes chez l'être humain. Cependant deux d'entre eux ont entraîné de graves épidémies : le SRAS-CoV en 2002 et le Mers-CoV en 2012.

Un nouveau coronavirus (SARS-CoV-2) a été identifié début janvier 2020 comme étant à l'origine de cas groupés de pneumonies en Chine. Les premiers cas survenus fin décembre 2019 avaient un lien avec un marché d'animaux vivants dans la ville de Wuhan.

Si la contamination initiale est probablement d'origine animale, la transmission interhumaine est avérée. La période d'incubation maximum retenue est de 14 jours.

La maladie dénommée maintenant COVID-19 comporte les symptômes d'une infection respiratoire aiguë (fatigue, fièvre, toux difficultés respiratoires...) avec des anomalies pulmonaires radiologiques ; des formes plus sévères sont également décrites.

Un virus représente d'abord des risques de contagion. Pour l'éviter, les moyens ne sont pas infinis. L'isolement est un des moyens d'endiguer l'épidémie, d'où les zones de quarantaine. Ensuite, tout dépend du degré de dangerosité du virus, de la probabilité qu'il ait des conséquences mortelles pour le sujet atteint.

La pandémie désorganise la vie économique car de nombreux salariés – mais aussi des membres de l'équipe dirigeante - peuvent être simultanément absents de leur poste de travail. Une hausse de l'absentéisme est donc à prévoir dans cette situation.

Aux personnes malades, il faut ajouter ceux qui devront garder leurs enfants, soigner un proche ou qui préféreront rester à leur domicile par peur de la contagion.

Ensuite, une entreprise peut être déstabilisée si ses fournisseurs ne travaillent plus ou si l'activité d'un de ses clients est durablement suspendue. Il ne faut pas non plus omettre l'existence de risques de fermeture des frontières qui nuiront à l'activité des entreprises importatrices et exportatrices. Les risques potentiels de désorganisation sont donc importants.

2/ Quelles sont les personnes qui ont les risques les plus élevées de contracter le coronavirus ?

Il s'agit des personnes qui prodiguent des soins aux personnes infectées au coronavirus qui courent le plus grand risque d'infection. Parmi ces personnes, l'on peut citer les travailleuses et travailleurs de la santé, le personnel des centres de soins ambulatoires et d'autres travailleurs communautaires qui traitent des personnes infectées ou qui répondent à des urgences médicales mettant en cause des personnes atteintes.

En fait, toute personne en contact direct avec le public court des risques dans une multitude de secteurs d'activité : aviation commerciale, services frontaliers, immigration, bureaux des passeports, assurance emploi, inspection des aliments, commission des réfugiés, laboratoires, affaires diplomatiques et consulaires, libération conditionnelle, protection de la faune, pollution environnementale, métiers liés aux activités du transport, etc.

3/ Le coronavirus génère-t-il de nouvelles obligations pour les entreprises ?

De manière à éviter les risques de contagion sur les lieux de travail et à garantir une meilleure protection des salariés, se pose la question de la mise à disposition des salariés dans les entreprises d'équipements de protection individuelle (EPI), dont les équipements de protection respiratoire (masque de protection, masque chirurgical, masque antiprojection...).

Lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, comme une pandémie grippale, les employeurs sont tenus, au minimum, à une obligation de moyens (**Circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009**). Cette position correspond à l'état actuel de la jurisprudence (qui permet depuis 2015 à l'employeur de démontrer qu'il a respecté toutes les prescriptions légales et réglementaires en matière de santé/sécurité pour pouvoir s'exonérer, totalement ou partiellement, de responsabilité).

A NOTER : à ce stade, les pouvoirs publics n'ont pas adopté de mesures contraignantes qui obligeraient les entreprises à fournir des masques de protection spécifiques ainsi que des gants adaptés à leurs personnels, ou, à tout le moins, aux catégories de personnels considérées comme les plus exposées, potentiellement, au coronavirus.

Les conseils, en matière d'hygiène, sont les mêmes que ceux existant dans le cas de n'importe quel épidémie (ils consistent à prôner le fait de se laver les mains par le biais de gel hydroalcoolique ou par le biais classique de savon).

4/ L'employeur peut-il prendre des mesures de modification de l'organisation du travail en cas de pandémie ?

L'employeur peut adapter l'organisation de son entreprise et le travail des salariés via la négociation avec les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, par décision unilatérale après avis des représentants du personnel.

L'employeur peut changer les conditions de travail et les conditions d'exécution du contrat de travail. Ces changements devront être temporaires, leur durée couvrant la pandémie, en rapport direct avec les contraintes subies et le but recherché, précise la circulaire de la DGT mentionnée ci-dessus.

5/ Un salarié peut-il refuser de se rendre à son travail ou d'effectuer, pour un personnel roulant, un trajet dans un endroit déterminé en invoquant l'existence de la pandémie en se fondant sur son droit de retrait ?

Le droit de retrait du salarié est visé par l'article L4131-1 du Code du travail. Celui-ci énonce : «*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».

La réponse à la question de savoir si un salarié peut valablement arguer d'une pandémie pour exercer son droit de retrait est négative. En effet, la circulaire de la DGT de juillet 2009 rappelle que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale.

Dans son Questions-Réponses, le Ministère du Travail indique expressément réaffirme cette idée en soulignant que «**le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie**».

En principe, si toutes les mesures de précaution ont été prises, le salarié ne pourra pas mettre en avant son droit de retrait. Il est donc impératif que les entreprises préparent et informent leurs salariés.

Un salarié est ainsi censé poursuivre son activité professionnelle même en situation de pandémie grippale. Les pouvoirs publics, si le danger devient menaçant, peuvent décider «*d'activer la mesure de restriction des activités non essentielles*».

En droit strict, un salarié refusant de se rendre à son poste de travail en cas de pandémie commet une faute, du moins tant que les pouvoirs publics n'ont pas pris de mesure d'urgence particulière correspondant à une situation qui aurait dégénéré.

Ce point doit cependant être nuancé. Le virus se situe actuellement dans plusieurs endroits de plusieurs pays différents. Or l'activité de transport routier est par essence caractérisée par sa mobilité. En cas d'aggravation du degré de dangerosité de l'épidémie, l'exercice par le salarié de son droit de retrait s'en trouverait facilité.

En l'état actuel de la situation, les autorités italiennes, même si elles ont ordonné des mesures de confinement couvrant l'ensemble du territoire italien, n'ont pas remis en cause le transport de marchandises qui doit servir à satisfaire les besoins essentiels de la nation. En conséquence, les entreprises, dès l'instant où elles prennent les mesures de prévention des risques professionnels préconisées par les pouvoirs publics (outre le respect évident de la réglementation applicable), sont en droit d'imposer à leurs personnels de conduite de remplir leurs missions de transport et livraison.

A NOTER : le salarié qui fait jouer son droit de retrait ne peut pas pour autant rentrer chez lui et doit rester à la disposition de son employeur. Celui-ci peut alors l'affecter temporairement sur un autre poste correspondant à ses compétences, le temps de prendre les mesures de prévention adaptées et de lui donner les instructions nécessaires pour lui permettre de reprendre son activité. Lorsque l'employeur considère qu'il n'existe plus de danger grave et imminent, il peut alors ordonner au salarié de retourner à son poste de travail.

A NOTER : À chaque fois que le document Questions/Réponses du Ministère du Travail écarte a priori la mise en œuvre du droit de retrait, il prend soin de préciser que la réponse apportée s'entend «*sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux*».

À cet égard, celle-ci pourrait notamment varier pour les salariés dont l'état de santé présenterait des fragilités augmentant les risques liés à une contamination par le coronavirus.

6/ L'employeur peut-il, en cas de pandémie, décider de prévoir des mesures de télétravail ?

En principe, l'employeur n'a pas le droit d'obliger son salarié à accepter le télétravail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple une pandémie mondiale particulièrement virulente qui impliquerait des mesures de restriction drastiques des activités et des confinements de la population) ou de force majeure, le télétravail peut être considéré 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*» (article L1222-11 du Code du travail).

7/ Quelles sont les mesures de prévention des risques qui peuvent incomber à l'employeur ?

Les dispositions du Code du travail prévoient que l'employeur adopte les actions de prévention des risques professionnels. Quand l'entreprise est divisée en établissements, c'est au chef d'établissement de prendre ces mesures de sécurité.

Les principes de prévention sont particulièrement larges et obligent donc l'employeur à passer en revue l'ensemble des risques et dangers envisageables dans l'entreprise, en l'occurrence à l'aune du risque de propagation du virus.

Ainsi, il incombe notamment à l'employeur qui a identifié les risques consignés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) de combattre ces risques «*à la source*» et de «*tenir compte de l'évolution technique*». L'employeur doit également «*remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins*». Le changement des dispositifs de nettoyage des mains permettant d'éviter tout contact physique ne serait-il pas un moyen de combattre à la source le risque grâce à l'évolution technique ?

L'employeur doit-il par ailleurs mettre à disposition des salariés produits antibactériens ou lingettes à volonté voire multiplier l'intervention des personnels d'hygiène ?

Le coût de tels dispositifs ne pourrait certainement pas être supporté par toutes les entreprises, et en tout état de cause, il faudrait que les pouvoirs publics évoquent leur adaptation à la situation pandémique.

Enfin c'est à ce stade que l'employeur est tenu de prendre des mesures de protection collective puis de protection individuelle. En fonction de l'évolution de la pandémie, il peut devoir se renseigner sur les différents types de masques (masques chirurgicaux ou masques FFP2), voire selon l'évolution de la pandémie et les caractéristiques du poste, commander des gants ou des lunettes de protection, etc.

Mais c'est seulement en fonction de la connaissance qu'ont les autorités publiques de la pandémie et de son degré de dangerosité que ces options sont possibles.

A NOTER : une entreprise, si des vaccins existaient, ne serait pas autorisée (sauf disposition particulière adoptée par les pouvoirs publics) à stocker ces vaccins.

L'employeur doit donc avancer les opérations de maintenance de type vérification et nettoyage des conduits de climatisation.

Dans son Questions-Réponses, le Ministère du Travail évoque également les mesures à prendre par les entreprises pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public. Il distingue deux situations :

-lorsque les contacts sont brefs, les mesures «barrières» (ex. : lavage très régulier des mains, surveillance par les personnes de leur température, exclusion des contacts proches) sont considérées comme permettant de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage ;

-lorsque les contacts sont prolongés et proches, les pouvoirs publics considèrent qu'il y a lieu de compléter les mesures «barrières» par des mesures plus spécifiques (ex. : installation d'une zone dite «de courtoisie» d'un mètre, nettoyage des surfaces avec un produit approprié, lavage des mains).

S'agissant des déplacements professionnels, les pouvoirs publics conseillent désormais aux entreprises de faire reporter les déplacements non indispensables à l'étranger, en particulier hors de l'Union européenne afin de limiter la propagation du virus. Cette consigne s'applique tout particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque, sauf raison absolument impérative. Dans cette hypothèse, l'employeur doit toujours se référer aux conseils préconisés sur le site du gouvernement dédié au coronavirus (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) et s'assurer avec le salarié de leur mise en œuvre effective.

Des salariés ayant contracté le virus et qui feraient remarquer devant un juge que certaines mesures «évidentes» n'ont pas été mises en œuvre pourraient être tentés de mettre en cause la responsabilité de l'employeur.

8/ L'employeur supporte-t-il des obligations d'information et de formation ?

Bien qu'aucun texte ne prévoit d'obligation spécifique en la matière, les principes généraux du droit du travail en matière d'information et de formation ont vocation à recevoir application en cas de menace de pandémie.

Pour garantir l'efficacité des mesures de protection, l'information et la formation des salariés s'avèrent indispensables, quelle que soit la situation.

L'information doit intervenir dès l'embauche et chaque fois que nécessaire :

- sur l'accès au DUER ;
- sur les mesures de prévention ;
- sur le rôle du service de santé au travail ;
- sur les passages concernés du règlement intérieur ;
- sur les consignes de sécurité.

Il est conseillé aux entreprises de pouvoir élaborer en amont des dispositifs d'information sur le virus en cause, par tous moyens tels que plaquettes, affichages dans les lieux «sensibles» (toilettes ou espaces de pause ou de repas, site internet, etc). Tous les médias peuvent être envisagés dès lors que la communication est la plus large possible.

Il est également conseillé aux employeurs d'informer les salariés par tout moyen adapté (mail, affichage, réunion) des mesures à respecter en cas de signe d'infection au coronavirus, à savoir rester chez soi et appeler le 15.

L'employeur est également fortement invité à rappeler les gestes d'hygiène élémentaire à respecter (se laver les mains régulièrement, tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs jetables). Il peut même prendre l'initiative de fournir certains produits, tels que des solutions hydroalcooliques ou des mouchoirs jetables.

Une attention toute particulière doit être portée aux salariés partant en mission à l'étranger. Les concernant, et préalablement à leur départ, il est souhaitable de :

- leur remettre une documentation actualisée faisant le point de la situation sanitaire du pays concerné et des symptômes de la maladie ;
- leur communiquer les noms des personnes à contacter en cas de problème de santé ou d'impossibilité de regagner la France.

Le ministère recommande de leur signaler, mais il semble plus adéquat de prévoir franchement dans le contrat de mission, les effets possibles de la pandémie sur la durée de leur séjour et leur rapatriement.

La formation porte quant à elle sur la maladie elle-même, mais également sur les gestes basiques et surtout sur l'utilisation des EPI. Les services de santé au travail pourront être activement associés à ces formations.

9/ Quelle est l'articulation entre les mesures que peut ou doit prendre l'employeur et l'information/consultation du comité social et économique (CSE) ?

Il est conseillé aux entreprises, compte tenu du contexte, d'impliquer les institutions représentatives du personnel (IRP) existantes dans les réflexions relatives aux mesures de prévention des risques et de les associer à l'élaboration du plan de continuité de l'activité (PCA) le plus en amont possible.

Mais au-delà cette démarche, le Code du travail comporte un certain nombre d'obligations à la charge de l'employeur.

Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté en cas de modification importante de l'organisation du travail, de recours au travail à temps partiel et en cas de dérogation aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

En outre, le CSE doit obligatoirement être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER).

La convocation d'un comité social et économique extraordinaire n'a rien d'obligatoire, du côté employeur, tant qu'aucun cas de contamination d'un salarié au coronavirus n'est avéré.

Cependant, le CSE est obligatoirement réuni à la demande motivée de deux de ses membres lorsque es sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (article L2315-27 du Code du travail).

A NOTER : si, dans son Questions-Réponses destiné aux salariés et employeurs, le gouvernement encourage le recours à la visioconférence afin d'éviter les contacts physiques il précise toutefois qu'en cas d'urgence, l'employeur peut aussi prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant même toute consultation du CSE.

10/ A quelles conditions des mesures d'activité partielle peuvent-elles être mises en place en cas de pandémie ?

Les conséquences d'une pandémie peuvent conduire à la perturbation sensible de l'activité. Les conséquences suivantes peuvent ouvrir droit à placer les salariés en position d'activité partielle :

- difficultés d'approvisionnement et/ou défaillance de fournisseurs et de sous-traitants ;
- dégradation de services particulièrement sensibles (énergie, communications, transports) ;
- perturbation des services financiers et réduction des disponibilités financières ;
- annulation de commandes et impossibilité d'en satisfaire d'autres ;

-mesures de contrôle aux frontières et interruption des liaisons internationales, restriction des importations/exportations, interruption des déplacements à l'étranger, restrictions de circulation sur le territoire national.

Le Ministère des Transports a apporté des précisions concernant le recours à l'activité partielle. Ce mécanisme est mobilisable par toute entreprise implantée sur le territoire national pour les salariés disposant d'un contrat de travail de droit français.

En droit, rien n'empêche les entreprises de transport routier de solliciter l'activité partielle pour les salariés qui subiraient une baisse de rémunération liée à la fermeture totale ou partielle de l'établissement ou à la réduction collective du temps de travail.

Il convient de préciser que le dispositif ne prend en charge que les heures non travaillées, c'est-à-dire qui n'entrent pas dans la définition légale du temps de travail effectif.

En temps normal, toutes les demandes d'activité partielle doivent être préalables au placement en activité partielle des salariés.

Néanmoins et compte-tenu de la situation évolutive, les unités départementales peuvent faire preuve de souplesse sur la date de réception si la postériorité du dépôt est dument justifiée par l'entreprise (impossibilité de prévoir en amont car décision «au dernier moment») et motivée (en quoi l'épidémie a des conséquences sur l'activité sociale et économique de l'entreprise).

Exemple de situation éligible : une compagnie de bus devait fournir 15 véhicules pour un évènement. Celui-ci est annulé quelques jours avant et les conducteurs ne peuvent pas être redéployés sur d'autres manifestations. Les conducteurs peuvent bénéficier de l'activité partielle pour les heures prévues mais non travaillées.

Exemple de situation non-éligible : Les conducteurs routiers sont sur la route (ou attendent les passagers au point de rencontre).

Le déplacement est annulé du fait d'une décision administrative, et par conséquent les conducteurs retournent au dépôt et sont renvoyés à la maison jusqu'au prochain déplacement. Le dispositif d'activité partielle s'enclenche à partir du moment où les conducteurs quittent le dépôt/l'établissement/l'entreprise après avoir rendu les bus. Cela vaut également pour les conducteurs de transport de marchandises qui étaient sur la route et qui se verraient contraints de faire demi-tour car ils ne peuvent pas passer les frontières.

Exemples cités par les pouvoirs publics de possibilité de mise en activité partielle :

Exemples de situations pouvant justifier le recours à l'activité partielle	
Cas	Commentaires
Fermeture administrative d'établissement	
Interdictions de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non-essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transports en commun peuvent être placés en activité partielle

Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc, sont autant de mesures permettant de recourir à l'activité partielle.
--	---

11/ Les entreprises sont-elles tenues de mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) en cas de pandémie ?

A) Le principe de la mise en place d'un PCA

L'élaboration de « plans de continuité d'activité » (PCA) dans les entreprises, préconisée par le plan national de prévention et de lutte «Pandémie grippale» (mais le principe peut être transposé à tout type de virus), vise à organiser le maintien de l'activité économique au niveau le plus élevé possible et sur un laps de temps le plus long possible, tout en protégeant la santé et la sécurité des travailleurs.

Il est donc recommandé à toute entreprise, quelle que soit sa taille, d'élaborer un plan de continuité de l'activité (PCA) en associant ses salariés et en consultant la représentation du personnel (comité social et économique)

L'établissement de ce document est vivement recommandé.

A défaut, les salariés pourraient invoquer leur droit de retrait.

B) Les éléments de contenu d'un PCA

La description du contexte permet de lister les activités essentielles de l'entreprise, les processus clés nécessaires à leur fonctionnement, ainsi que les ressources critiques :

- infrastructures – bâtiments, locaux, moyens de transport,
- systèmes d'information – systèmes informatiques, moyens de télécommunication,
- ressources humaines – personnes clefs, qualifications, compétences,
- ressources intellectuelles et immatérielles – données internes, informations stratégiques,
- prestations externes – énergie, sous-traitants... – ou produits critiques – matières premières rares.

Les risques pouvant compromettre la continuité des activités essentielles doivent être décrits puis priorisés. Pour chaque activité essentielle, la stratégie précise, jusqu'au retour à une situation normale :

- les niveaux de service retenus ;
- les durées d'interruption maximales admissibles pour ces différents niveaux de service ;
- les ressources et procédures nécessaires pour atteindre ces objectifs, en tenant compte des ressources critiques qui peuvent avoir été perdues.

Doivent être précisés dans le document :

- les procédures de mise en œuvre du PCA ;
- les moyens nécessaires ;
- le détail de l'organigramme ;
- et le rôle des différents responsables.

Toute personne en charge d'une action relevant d'un PCA doit connaître précisément sa fonction en cas de crise.

Par ailleurs, le dispositif de gestion de crise permet de conduire la mise en œuvre opérationnelle du PCA, selon des procédures qui peuvent être décrites comme suit :

- détection et qualification des incidents,
- alerte et activation de la cellule de crise,
- déclenchement des dispositions du PCA :
- solution palliative : contournement des services interrompus,
- mode secours : fonctionnement dégradé,
- plan de reprise de l'activité normale,
- plan de communication.

Enfin, le PCA doit comporter des indicateurs permettant de vérifier :

- la mise en œuvre des dispositifs préconisés dans le plan,
- l'adéquation du plan au regard des objectifs de continuité,
- les niveaux de service réellement constatés lors d'une crise – retour d'expérience.

12/ Quelle est la situation des personnes (pouvant être salariées) mises en quarantaine après être revenues de pays étrangers exposés en tout ou partie au coronavirus ?

En premier lieu, il faut considérer que les pouvoirs publics ont modifié leur doctrine en la matière : ils précisent que, dans la mesure où le virus ne vient plus seulement de Chine et d'Italie. Il n'y a plus de mesure de quatorzaine impérative pour les personnes revenant d'une zone à risque, mais des mesures de réduction de la vie sociale (limitation des contacts, etc.). **Toutefois, la quatorzaine reste maintenue pour les cas contacts à haut risque.**

Un décret du 31 janvier 2020 a défini des conditions dérogatoires dans lesquelles les assurés sociaux, faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou d'un maintien à domicile afin de limiter la propagation de l'épidémie, peuvent bénéficier du versement des indemnités journalières d'assurance maladie (IJSS).

Ce régime dérogatoire prévoit que ces indemnités peuvent être versées, dans la limite de 20 jours, sans que le délai de carence et les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activités ne s'appliquent.

Dans une circulaire du 19 février 2020, la Caisse nationale d'Assurance maladie est venue préciser le champ d'application de ce dispositif dérogatoire, les modalités d'identification des personnes concernées ainsi que les médecins habilités.

Le décret du 9 mars 2020 précédemment cité modifie la procédure de délivrance d'un arrêt de travail dans ce cadre.

En effet, auparavant, les intéressés se voyaient délivrer un avis d'arrêt de travail par un médecin habilité par l'Agence régionale de santé (ARS), qui le transmettait à la CPAM, ainsi qu'à l'employeur.

Désormais, l'arrêt de travail est établi par la caisse d'assurance maladie dont les assurés dépendent ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

Si cette procédure ne passe plus par l'ARS, elle reste dérogatoire. Ce ne sont donc pas les médecins généralistes, ni les urgences hospitalières qui sont compétents pour délivrer ces arrêts de travail, qui visent des personnes non diagnostiquées.

A NOTER : le décret du 9 mars 2020 élargit le public bénéficiaire de ces dérogations aux parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler (cf point 13 du présent Questions-Réponses).

De la même manière, il faut rappeler qu'il existe un délai de carence légal, visé par l'article L1226-1 du Code du travail, qui garantit à tous les salariés (sauf les intermittents, intérimaires, saisonniers et travailleurs à domicile) de percevoir une partie de leur rémunération (complémentaire, qui s'ajoute aux IJSS) en cas de maladie ou d'accident, dès lors qu'ils remplissent les conditions, notamment d'ancienneté, visées par ce texte (le délai est de 7 jours).

Un décret du 4 mars 2020, publié au Journal Officiel du 5 mars 2020, vient de préciser que tout salarié directement empêché de travailler est concerné par le bénéfice de la suppression du délai de carence à titre dérogatoire.

A NOTER : Il existe, dans un certain nombre de conventions collectives, notamment la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), un délai de carence conventionnel. Les règles sont les suivantes en ce qui concerne la CCNTR :

Délai de carence conventionnel lié aux indemnités complémentaires de l'employeur	-article 10 ter CCNA 1(ouvriers)	5 jours
	-article 17 bis CCNA 2 (employés)	5 jours
	-Article 21 bis CCNA 3 (techniciens et agents de maîtrise)	Pas de délai de carence maladie
	-Article 21 bis CCNA 4 (Ingénieurs et cadres)	Pas de délai de carence maladie

ATTENTION : Le décret ne vise que le délai de carence légal, non les délais de carence issus des dispositions conventionnelles, lesquels paraissent, au premier abord, demeurer applicables. Néanmoins, il faut se méfier des apparences.

En effet, sur un plan strictement juridique, l'on peut considérer que les dispositions réglementaires, même si elles présentent un caractère à la fois dérogatoire et temporaire, créent un cadre plus favorable pour les salariés concernés que le cadre conventionnel.

Or, même si sa portée a été réduite par plusieurs lois successives (mais seulement dans les rapports entre textes conventionnels), le principe de faveur (qui consiste, en cas de conflit de normes ayant le même objet, à appliquer au salarié la norme la plus favorable) demeure et constitue même un principe fondamental du droit du travail (arrêt de la Cour de cassation du 17 juillet 1996).

En l'espèce, il paraît délicat d'appliquer un délai de carence conventionnel alors que la loi exclut le délai de carence légal pour des salariés qui seraient théoriquement concernés par ce délai légal.

En outre, le délai de carence conventionnel ne s'appliquant qu'à deux catégories socio-professionnelles, une entreprise appliquant le délai de carence conventionnel ne serait sans doute pas à l'abri d'une décision de justice estimant que les dispositions conventionnelles revêtent un caractère discriminatoire.

13/ Quelle est la situation de personnes (pouvant être salariées) dont des proches (des enfants par exemple) sont mis en quarantaine ou à l'isolement ?

Suite à l'identification de foyers de circulation du virus (parfois appelés zones «cluster»), des parents sont contraints de rester à leur domicile pour garder un enfant suite à des décisions de fermetures de crèches ou d'établissements scolaires, ou parce qu'il a été demandé à l'enfant de rester au domicile.

Précédemment, un salarié contraint de garder un enfant ayant fait l'objet d'une demande de respect de période d'isolement pouvait bénéficier d'un arrêt de travail en prenant contact avec l'Agence régionale de santé (ARS) pour se faire délivrer un arrêt de travail par un médecin habilité par celle-ci.

Désormais, l'Assurance Maladie a mis en place une procédure simplifiée, qui permettra aux parents concernés, s'il n'y a pas d'autre alternative (ex. : télétravail), de se faire prescrire un arrêt de travail sans passer par l'ARS.

Cette procédure ne peut être utilisée que lorsque le parent n'a pas d'autre choix que de bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder un enfant de moins de 16 ans confiné.

Concrètement, le salarié concerné doit se rapprocher de son employeur et examiner les solutions possibles (télétravail, par exemple).

Si le salarié répond aux conditions requises et qu'il n'y a pas d'autre possibilité, il peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé afin d'assurer la garde de son enfant, sur simple déclaration de son employeur et sans intervention de l'ARS, ce qui simplifie la procédure. L'Assurance Maladie est donc désormais compétente, à la place des ARS, pour délivrer les arrêts de travail aux salariés se trouvant dans cette situation.

Concrètement, à l'aide du téléservice «<https://declare.ameli.fr>», l'employeur déclare directement à l'Assurance maladie, via un formulaire, les salariés devant être placés en arrêt de travail indemnisé pour ce motif. L'employeur reçoit un mail en retour confirmant sa déclaration.

Il doit ensuite faire les formalités habituelles nécessaires à l'indemnisation de la maladie, comme pour n'importe quel arrêt de travail.

L'Assurance Maladie précise que la durée de l'arrêt de travail est de 14 jours calendaire à partir de la date de début d'arrêt de travail déclarée.

Toutefois, selon les éléments transmis par la Direction Générale de la Santé (DGS), dans le cas de la fermeture de l'établissement, dans lequel est accueilli ou scolarisé l'enfant, la durée de l'arrêt correspondrait à la durée de fermeture de celui-ci.

Les pouvoirs publics subordonnent la délivrance de ce type d'arrêt de travail et le versement des IJSS maladie à 4 conditions.

L'enfant doit avoir moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail.

-Il doit s'agir soit d'un enfant scolarisé ou accueilli dans un établissement fermé, soit d'un enfant résidant dans une zone de circulation du virus, scolarisé en dehors de cette zone, mais auquel on a demandé de ne pas aller à l'école.

-Le salarié doit attester sur l'honneur être le seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) à bénéficier d'un arrêt de travail pour ce motif. Un seul parent peut en effet bénéficier d'un arrêt de travail à ce titre.

A priori, l'attestation devrait contenir le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Le salarié doit également s'engager à informer son employeur de la réouverture de l'école.

-L'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Si le télétravail est possible, cette solution doit être privilégiée.

L'Assurance Maladie souligne que dans le cadre de ce dispositif exceptionnel, les déclarations effectuées via «declare.ameli.fr» ne déclenchent pas une indemnisation automatique.

Celle-ci n'est possible qu'après vérification des données fournies et accomplissement par l'employeur des procédures requises habituellement en matière d'arrêt de travail (attestation de salaire, substituée par la DSN dans le cas général).

14/ Quelle est la durée des mesures dérogatoires évoquées dans les points 12 et 13 ?

Initialement applicable pour une durée de deux mois à compter du 2 février 2020, un décret du 9 mars 2020 précise que ces dispositions sont prolongées jusqu'au 30 avril 2020, sous réserve d'éventuelles autres prolongations en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Par ricochet, il en va de même pour la levée du délai de carence de l'indemnisation «complémentaire» employeur, dont la durée est calée sur celle du mécanisme dérogatoire de versement des IJSS maladie.

15/ Quelle est la situation, au regard du droit du travail français, d'un salarié qui serait placé en quarantaine dans un Etat étranger en raison d'une suspicion de coronavirus ?

Il n'existe pas de réponse juridiquement certaine à cette interrogation.

Une analogie peut, dans une certaine mesure, être établie avec la période durant laquelle certains salariés se sont trouvés bloqués, suite à l'éruption du volcan Islandais Eyjafjöll en 2010. Il s'agissait d'une éruption volcanique ayant débuté le 20 mars 2010 avant de prendre fin le 27 octobre 2010. qui avait alors dégagé un nuage de cendres dans toute une partie de l'Europe.

Plusieurs éléments peuvent être mentionnés.

a) Le salarié placé en quarantaine ou bloqué à l'étranger peut-il être sanctionné par son employeur et se trouve-t-il en absence injustifiée ?

Un salarié bloqué à l'étranger parce qu'il subit un événement environnemental donné (pandémie, catastrophe naturelle, etc) et dans l'impossibilité d'emprunter des moyens de transport pour reprendre le travail, ne peut pas être sanctionné par son employeur (absence de faute), dès lors qu'il l'a averti de sa situation au cours de cette période, ou essayé par tous moyens de le faire. Toutefois l'employeur peut exiger du salarié qu'il lui fournisse des justificatifs permettant d'attester de sa situation.

Pour le salarié, il est possible de :

- couvrir son absence en posant des congés payés, sous réserve qu'il lui en reste. Il perd des congés, mais conserve son salaire ;
- poser des congés sans solde, son absence sera donc justifiée, mais la période ne sera pas rémunérée.

b) Le contrat de travail du salarié placé en quarantaine se trouve-t-il suspendu ?

Si la quarantaine ou le confinement du salarié s'effectue en France et donne lieu à une décision de l'Agence Régionale de Santé (ARS), le salarié concerné est considéré comme étant en arrêt de travail. Cet arrêt est assimilé à un arrêt maladie «classique».

Si la quarantaine ou le confinement du salarié a lieu à l'étranger sans que celui-ci ne puisse rentrer immédiatement en France, la situation du salarié est moins nette, car elle peut dépendre de dispositions d'ordre public qui auraient été prises par l'Etat dans lequel il se trouve et qui entreraient en contradiction avec la loi française applicable au contrat de travail.

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de rentrer en France du fait d'une décision des autorités sanitaires d'un autre Etat sans qu'aucun document écrit ne formalise cette situation, l'on pourrait ici déceler un cas de force majeure (cf point 20 du présent Questions-Réponses) qui entraînerait la suspension du contrat de travail (la question du versement d'indemnités journalières de Sécurité Sociale-IJSS- et, le cas échéant, d'indemnités complémentaires par l'employeur resterait alors posée).

16/ Que se passe-t-il si l'employeur demande à un salarié de demeurer à son domicile ?

Si l'employeur ne peut pas adapter le poste d'un salarié «à risque» (c'est-à-dire en principe d'un salarié s'étant trouvé dans une zone à risque ou ayant eu un contact avec une personne infectée), il peut, en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, demander au salarié de rester à son domicile.

En principe, il ne peut pas imposer à un salarié de travailler à son domicile.

Dans ce cas (maintien au domicile sans télétravail), s'il n'y a pas d'arrêt de travail en bonne et due forme, le contrat de travail n'est pas suspendu et le maintien de la rémunération s'impose. La période d'absence est traitée comme une période normalement travaillée.

Le salarié peut prendre contact avec l'ARS afin qu'un médecin habilité lui établisse, le cas échéant, un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée (voir plus loin). Le salarié sera alors traité comme en arrêt maladie, ce qui atténuera les conséquences financières pour l'employeur (simple indemnisation complémentaire, si le salarié répond aux conditions du maintien de salaire).

17/ Quelle est la responsabilité d'un salarié revenant d'une zone à risque (par exemple à l'issue de congés), ou d'une zone de circulation active du virus, ou souhaitant passer ses congés dans une telle zone ?

A) Cas du salarié revenant d'une zone à risque ou de circulation active du virus

Il est tout à fait possible qu'un salarié parte en congés dans une zone «saine» avant la survenance d'un événement grave ayant pour conséquence d'identifier la zone dans laquelle il se trouve comme une zone «à risque» ou de circulation active du virus.

Il est ici nécessaire de rappeler un principe juridique de base : sauf en cas de déplacement professionnel, l'employeur ignore en principe où un salarié passe ses congés. Il ne peut exiger du salarié la communication du lieu de ses congés, qui relève de sa vie personnelle.

Le document Questions-Réponses établi par les pouvoirs publics recommande aux salariés revenant d'une zone à risque, ou dont un proche est revenu d'une zone à risque, d'informer leur employeur avant la reprise du travail.

A cet égard, il faut rappeler que l'article L4122-1 du Code du travail impose à chaque salarié de prendre soin de sa santé, mais aussi de celle des autres.

Un salarié qui ne respecterait pas ces prescriptions pourrait donc voir sa responsabilité engagée, à l'égard de son employeur (dans le cadre de dispositions disciplinaires), voire à l'égard de tiers, pour manquement à son obligation légale qui paraît, dans ce type de circonstances, impliquer une obligation d'information et de transparence.

Il pourrait également lui être reproché un manquement à l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, obligation visée à l'article L1222-1 du Code du travail.

B) Cas du salarié comptant passer ses congés au sein d'une zone à risque ou au sein d'une zone de circulation active du virus

Aussi insolite que peut apparaître cette situation, il peut arriver qu'elle survienne. En principe, sauf si le salarié l'en informe, l'employeur n'a pas à connaître la destination du salarié dans le cadre de ses congés.

Pour autant, un autre salarié, mis au courant de la situation, et inquiet, pourrait par exemple être amené à en faire part à l'employeur en lui demandant ce qu'il compte faire.

Le principe est le suivant : en aucun cas l'employeur ne peut exiger du salarié qu'il lui rende des comptes concernant l'endroit où il entend passer ses congés. Il ne peut évidemment pas lui interdire de prendre ses congés dans une zone à risque et en principe, il n'a même pas à formuler quelque suggestion que ce soit.

Pour autant, dans une telle situation, au retour du salarié, l'employeur pourrait imposer une mise en quarantaine du salarié, un confinement (s'agissant des conséquences, cf point 14 du présent Questions-Réponses).

Le salarié qui prendrait l'initiative, à son retour, de se placer en arrêt-maladie serait soumis aux règles classiques de l'arrêt de travail (nonobstant des dispositions particulières adoptées par les pouvoirs publics en matière d'indemnisation du salarié).

Le cas échéant, l'assurance-maladie pourrait engager la responsabilité juridique du salarié pour abus dans l'arrêt-maladie (détournement de la finalité). Mais il doit être noté qu'un tel contentieux ne concernerait pas l'employeur (qui ne peut en principe pas sanctionner le salarié pour s'être rendu dans une zone à risque dans le cadre de ses congés).

C) L'obligation d'information du salarié à l'égard de l'employeur au regard des préconisations spécifiques des pouvoirs publics concernant les zones de circulation active du virus

Les préconisations de l'Etat, pour ce qui concernent ces zones, sont contraignantes. Celles-ci peuvent concerner un département dans son ensemble ou des territoires plus circonscrits. Il est recommandé aux habitants de ces zones de limiter leurs déplacements. Cela veut dire «*qu'ils peuvent se déplacer pour travailler s'ils ne peuvent pas télé-travailler, pour se nourrir, pour faire leurs courses, mais qu'ils ne doivent pas se rendre à des rassemblements et qu'ils doivent renoncer aux déplacements inutiles*».

De même, un salarié qui réside dans une zone de circulation du virus doit en informer son employeur.

En revanche, pour ce qui concerne les proches et sauf si le salarié est considéré comme un «cas contact», il n'est pas nécessaire d'informer l'employeur.

18/ Un salarié se sachant malade (dans le cadre du coronavirus ou dans celui d'un virus à potentiel degré de dangerosité) commet-il une faute disciplinaire ?

La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 octobre 2017, a rappelé un principe très clair : un salarié peut être licencié, non pas en raison de son état de santé, mais pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas en état de le faire.

En effet, il résulte des dispositions de l'article L4122-1 du Code du travail qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Dans un arrêt du 23 mars 2005, la Cour de cassation avait déjà considéré qu'en cas de manquement à l'obligation qui lui est faite par l'article L4122-1 du Code du travail de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, un salarié était susceptible d'engager sa responsabilité, une faute grave pouvant alors être caractérisée à son encontre.

En d'autres termes, en continuant à travailler tout en étant malade, un salarié met en péril la santé et la sécurité des autres personnes concernées par son travail, comportement constituant selon les juges de cassation un motif réel et sérieux de licenciement voire une faute grave.

19/ Quelle est la procédure à suivre par l'employeur en cas de découverte d'une contamination d'un salarié dans l'entreprise ?

Dans une telle situation, les pouvoirs publics indiquent qu'il appartient à l'employeur de procéder au nettoyage des locaux : un délai de latence pour intervenir est souhaitable, les coronavirus pouvant probablement survivre 3h sur des surfaces sèches.

En outre, dans ce cadre, l'employeur doit suivre les mesures suivantes :

- équiper les personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- concernant l'entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide ;
- faire en sorte que les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
- Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- laisser sécher, ;
- désinfecter les sols et surface à l'eau de javel dilué avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.

En l'état actuel de la situation, une telle découverte n'engendre pas de plein-droit une fermeture de l'entreprise.

20/ Le coronavirus peut-il constituer, juridiquement, un cas de force majeure ?

L'ordonnance du 10 février 2016, qui a réformé le droit des contrats, a introduit dans le Code civil un article 1218 qui définit la force majeure.

La force majeure est une notion essentielle en raison des conséquences qu'elle produit lorsqu'elle est caractérisée : que l'empêchement soit définitif ou temporaire, la force majeure produit un effet exonératoire.

Cela signifie qu'aucun dommage et intérêts ne sera dû au créancier si le débiteur démontre qu'il a été empêché d'exécuter son obligation par un cas de force majeure. Sa responsabilité contractuelle ne pourra, autrement dit, pas être recherchée.

Cet article énonce : «*Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur.*

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux Articles 1351 et 1351-1».

Trois critères doivent donc impérativement être réunis : l'évènement doit être à la fois imprévisible lors la conclusion du contrat, irrésistible dans son exécution, et extérieur (échappant au contrôle des personnes concernées).

A) Le critère d'extériorité

La rédaction du texte est paradoxale dans la mesure où le législateur avait déclaré abandonner ce critère. Pourtant, cette définition prévoit, en effet, que pour constituer un cas de force majeure l'évènement invoqué doit avoir échappé au contrôle du débiteur. La question qui immédiatement se pose est alors de savoir à quelles hypothèses correspond un événement qui échappe au contrôle du débiteur.

Si l'on tient compte de la volonté du législateur, il faut interpréter de manière plus large ce critère. Certaines situations qui en étaient autrefois exclus pourraient désormais y correspondre, tant pour des événements externes qu'internes.

Le critère de «l'absence de contrôle» autorise à inclure, dans la notion des cas de force majeure la maladie du débiteur ou encore la grève à la condition néanmoins que, dans ces deux cas, l'évènement invoqué ne résulte pas de la conduite du débiteur.

En effet, la maladie qui serait causée par la conduite à risque du débiteur ne devrait, a priori, pas être constitutive d'un cas de force majeure. Il en va de même pour une grève qui prendrait sa source dans une décision de l'employeur.

B) Le critère d'imprévisibilité

L'utilisation du critère d'imprévisibilité par le législateur conduit à une triple observation :

-en premier lieu, l'imprévisibilité s'apprécie par référence à une personne ou un contractant prudent et diligent, et en tenant compte des circonstances de lieu, de temps, de saison. Il faut que la personne n'ait pas pu prévoir la réalisation du dommage.

-ensuite, l'imprévisibilité doit s'apprécier au jour de la formation ou de la conclusion du contrat.

-l'emploi de la formule «*raisonnablement prévu*» par l'article 1218 laisse penser que l'imprévisibilité de l'évènement peut ne pas être totalement objective : il n'est pas nécessaire que l'évènement soit absolument objectivement imprévisible pour constituer un cas de force majeure.

Ce caractère relatif de l'imprévisibilité est admis par la jurisprudence même dans le cas d'évènements naturels : ainsi, en fonction des circonstances de lieu, de date, de saison, peuvent ne peut pas être regardés comme des cas de force majeure, le verglas, la tempête, le vent, l'orage, les inondations, les chutes de neige, le brouillard, les glissements et effondrements de terrains, etc...

C) Le critère d'irrésistibilité

Pour que l'évènement soit irrésistible il faut que la personne concernée ait été dans l'impossibilité d'agir autrement qu'elle ne l'a fait.

Dès lors que l'évènement peut être surmonté, y compris dans des conditions plus difficiles par le débiteur, il n'est pas fondé à se prévaloir de la force majeure.

C'est donc à une appréciation concrète du critère de l'irrésistibilité que se livre la jurisprudence, en recherchant si l'événement a engendré ou non pour le sujet une impossibilité d'exécuter l'obligation ou d'éviter la réalisation du dommage et en vérifiant si un individu moyen, placé dans les mêmes circonstances, aurait pu résister et surmonter l'obstacle.

D) Virus et caractérisation de la force majeure : illustrations jurisprudentielles

Pour illustration, les juridictions françaises ont écarté la qualification de force majeure invoquée pour cause d'épidémie dans les cas suivants :

-lorsqu'aucun lien de causalité n'était caractérisé entre le virus Ebola et la baisse d'activité de la société (arrêt de la Cour d'appel de Paris du 17 mars 2016) ;

-lorsque le virus Ebola n'avait pas rendu l'exécution des obligations impossibles (arrêt de la Cour d'appel de Paris du 29 mars 2016) ;

-lorsque la gravité d'une épidémie de Peste n'était pas suffisante et que des traitements préventifs existaient (arrêt de la Cour d'appel de Paris du 25 septembre 1998) ;

-lorsque le Chikungunya pouvait être soulagé par des antalgiques (arrêt de la Cour d'Appel de Basse-Terre du 17 décembre 2018) ;

-lorsque l'épidémie de Dengue était récurrente et donc prévisible (arrêt de la Cour d'Appel de Nancy du 22 novembre 2010) ;

-et lorsque le virus H1N1 avait été largement annoncé même avant la mise en place de réglementations sanitaires (Cour d'appel de Besançon, 8 janvier 2014).

Le 30 janvier 2020, le Centre de Certification Commerciale du Conseil Chinois pour la Promotion du Commerce International (CCPCI) a publié un avis indiquant que le CCPCI était habilité à délivrer aux sociétés Chinoises affectées par le Coronavirus des certificats de force majeure.

Cependant, il est nécessaire de rappeler que dans la pratique arbitrale, notamment celle de la Chambre de Commerce Internationale, les certificats de force majeure délivrés par les autorités compétentes ne suffisent pas à libérer les débiteurs de leurs obligations contractuelles. Ils ne peuvent que certifier qu'un événement déterminé a eu lieu, mais les arbitres seront tenus de respecter les qualifications de la loi applicable au contrat. Il paraît donc possible que les juridictions françaises considèrent le coronavirus comme un cas de force majeure.

En l'état actuel du droit, néanmoins, force est de constater que la notion est plutôt entendue restrictivement (il ne semble pas qu'une pandémie, sauf si sa dangerosité parvient à un stade exceptionnel, soit traitée de la même manière qu'une catastrophe climatique- tremblement de terre ou éruption volcanique).

21/ Quelles sont les conséquences du coronavirus sur les mesures de protection qui seraient exigées par des donneurs d'ordre ainsi que sur le contenu du protocole de sécurité ?

Il apparaît qu'actuellement, certains donneurs d'ordre demandent aux transporteurs :

- de disposer de masques avant de pénétrer dans l'enceinte des sites ;
- de remplir un questionnaire précisant ne pas s'être rendu dans une zone à risque.

ATTENTION : les exigences émanent parfois uniquement des réceptionneurs sur site.

A) Rappel : la notion de protocole de sécurité

Le protocole de sécurité est obligatoire dès qu'une entreprise d'accueil fait entrer un véhicule d'une entreprise de transport de marchandises (quelle que soit sa taille) en vue d'une opération de chargement ou

de déchargement (entrée dans l'entreprise, circulation, stationnement, manutention...) quel que soit le type de marchandises, le tonnage et la nature de l'intervention (article R4515-4 et suivants du Code du travail).

Le protocole de sécurité est un document écrit, établi conjointement entre l'entreprise d'accueil et le transporteur. Il comporte toutes les indications et informations découlant de l'analyse préalable des risques liés aux opérations de chargement et déchargement.

Il incombe à l'entreprise d'accueil d'indiquer :

- Les consignes de sécurité interne ;
- Le lieu de livraison ou de prise en charge ;
- Le plan de circulation
- Les moyens de secours en cas d'accident ou d'incident ;
- Les matériels de manutention utilisés ;
- L'identité du responsable.

Il appartient au transporteur de préciser :

- Les caractéristiques du véhicule, son aménagement et ses équipements ;
- La nature et le conditionnement de la marchandise ;
- Les précautions et les sujétions particulières résultant de la nature des substances ou des produits transportés.

A NOTER : Le défaut de protocole de sécurité est sanctionné d'une amende de 10000 euros appliquée autant de fois que de salariés de l'entreprise concernés par l'infraction.

B) Les ajouts éventuels au protocole de sécurité

Les DREAL et CARSAT semblent aujourd'hui dissocier la situation de transporteurs réalisant des opérations répétées et celle de transporteurs réalisant des opérations purement ponctuelles lorsqu'une entreprise décide d'imposer le port du masque aux conducteurs :

-Pour les transporteurs «récurrents», effectuant des opérations répétitives, cette décision doit apparaître dans une mise à jour du protocole de sécurité (PDS). Ce document précise les conditions de réalisation des opérations de chargement/déchargement des marchandises, en sécurité. Le PDS devra être signé entre l'entreprise d'accueil (EA) et le transporteur identifié.

Si tel est le cas, les masques seront mis à disposition par l'employeur du conducteur ou par l'AE, selon ce qui est défini dans le PDS. Il conviendra de définir une procédure de gestion des masques (neufs et usagés).

-Pour les transporteurs «occasionnels», effectuant une opération ponctuelle pour laquelle il n'existe pas de PDS préalablement rédigé et signé, l'EA doit définir, présenter au conducteur et faire respecter l'organisation permettant d'effectuer en sécurité cette opération de chargement/déchargement. Dans ce cas, l'AE devra mettre à disposition les masques.

S'agissant d'un questionnaire obligatoire, l'administration paraît considérer qu'il pourrait être utile afin d'«identifier» un risque potentiel (conducteur provenant d'une zone à risque par exemple) et assurer une traçabilité (si nécessaire).

Cela devrait alors permettre d'adapter les mesures de prévention à mettre en œuvre (refus d'accès, accès contrôlé, port d'EPI pour le conducteur et les salariés de l'entreprise, ...).

22/ Quels sont, en l'état, les principes applicables dans les relations entre opérateurs économiques français et italiens ?

L'Italie étant le pays européen le plus affecté par le coronavirus à ce jour, la question du fonctionnement des relations économiques entre les opérateurs existants se pose. Sans que toutes les questions n'aient à ce stade trouvé de réponse, quelques éléments peuvent être mentionnés.

Un décret de «mise en quarantaine» (en réalité, d'importantes restrictions de circulation des personnes et des biens) a été publié par le Gouvernement italien samedi 7 mars 2020.

A) Les zones dites de «mise en quarantaine» visées par le décret

Initialement cantonnées à certaines zones du territoire italien, les zones de confinement **concernent à présent l'intégralité de l'Italie** (depuis la mise en œuvre d'un décret mis en place par le gouvernement italien le 9 mars 2020).

C'est donc désormais l'ensemble du territoire italien qui est concerné par la mise en quarantaine suite à l'épisode du coronavirus.

B) Situation des marchandises

Le transport de marchandises est considéré comme un motif de déplacement bien-fondé lié au travail : les transporteurs peuvent donc entrer et sortir ainsi que se déplacer, mais uniquement à des fins de livraison et / ou de collecte.

Compte tenu de l'échelle de la mesure (sans précédent) qui a été décidée par les pouvoirs publics italiens, il faut considérer, concernant l'applicabilité aux transporteurs de l'obligation pesant sur les travailleurs transfrontaliers de remplir une déclaration par laquelle ils déclarent être au courant des mesures, leur lieu d'origine, de transit et de destination, et qu'ils se déplacent pour des raisons professionnelles, que rien dans les dispositions adoptées ne permet de considérer que cette obligation ne s'appliquerait pas aux conducteurs.

C'est en effet le principe de la continuité des transports routiers de marchandises qui est assuré, lequel n'exclut pas l'accomplissement des formalités déclaratives.

En conséquence, les transporteurs routiers (et plus généralement les personnes qui circulent en Italie) **doivent obligatoirement remplir le formulaire** (simple formulaire déclaratif), le porter sur eux et le présenter aux forces de l'ordre en cas de contrôle qui y apposent un tampon. Ce contrôle peut survenir plusieurs fois.

23/ Suspicion de coronavirus : quelles sont les règles applicables en matière de collecte des données ?

Dans le contexte de crise sanitaire liée au coronavirus, particuliers et professionnels s'interrogent sur les mesures à mettre en œuvre aux fins de limiter la propagation du virus, et sur les conditions dans lesquelles les données personnelles, notamment de santé, peuvent être utilisées. La CNIL vient, dans une note du 6 mars 2020, de rappeler quelques principes applicables en la matière.

En application des dispositions des articles 4 et 9 du règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016, les données relatives à la santé du salarié font partie des «données sensibles», dont le traitement est en principe interdit, sauf notamment quand le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale.

A) Actions possibles pour l'employeur : organiser une continuité d'activité «sécuritaire»

D'une part, l'employeur peut inviter les salariés à remonter toute information relative à leur éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes et pour ce faire, mettre en place des canaux dédiés. La CNIL considère en effet que chaque salarié est tenu d'informer son employeur en cas de suspicion de contact avec le virus.

En cas de signalement, la CNIL précise qu'un employeur peut consigner la date et l'identité de la personne suspectée ainsi que les mesures organisationnelles prises (confinement, télétravail, orientation et prise de contact avec le médecin du travail, etc.). L'employeur peut également communiquer aux autorités sanitaires qui le demanderaient les éléments liés à la nature de l'exposition, nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée.

En effet, l'évaluation et la collecte des informations relatives aux symptômes du coronavirus et des informations sur les mouvements récents de certaines personnes relèvent de la responsabilité de ces autorités publiques.

D'autre part, les employeurs peuvent être amenés à établir un «plan de continuité de l'activité» (PCA) (cf point 10 du présent Questions-Réponses), qui a pour objectif de maintenir l'activité essentielle de l'entreprise. Ce plan doit notamment prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des salariés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service.

B) Actions interdites : porter une atteinte excessive à la vie privée des salariés

La CNIL indique qu'un éventuel traitement de données relatives à la santé des salariés a pour finalité de gérer les suspicions d'exposition au virus, mais qu'il ne doit pas porter d'atteinte excessive à la vie privée des salariés. En effet, les données personnelles doivent être collectées pour une finalité déterminée et celle-ci ne doit pas ensuite être détournée.

Si la situation sanitaire exige de l'ensemble des acteurs qu'ils fassent preuve d'une vigilance particulière, la CNIL invite particuliers et professionnels à suivre les recommandations des autorités sanitaires et à effectuer uniquement les collectes de données sur la santé des individus qui auraient été sollicitées par les autorités compétentes.

Par conséquent, sont interdits :

- la collecte systématique et généralisée des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes (enquêtes, demandes individuelles) des salariés et/ou de leurs proches ;
- les relevés obligatoires des températures corporelles de chaque salarié/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie ;
- la collecte de fiches ou questionnaires médicaux auprès de l'ensemble des salariés.

ATTENTION : les éléments mentionnés ci-dessus signifient qu'en aucun cas, les donneurs d'ordre ou réceptionneurs de site ne peuvent exiger des transporteurs de tels éléments d'informations. Si tel est le cas, les transporteurs sont invités à saisir les autorités compétentes.

24/ Quels sont les fondements juridiques des obligations pesant sur les entreprises ?

L'article L4121-1 du Code du travail prévoit que les employeurs doivent prendre 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.

Les employeurs doivent veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L4121-2 du Code du travail précise que les employeurs doivent mettre en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel.

Le médecin du travail (et, plus généralement, le service de santé au travail) apporte sa compétence médicale.

Ce dispositif général de prévention et de protection doit être étendu aux risques pouvant survenir en période de pandémie, notamment ceux liés au virus grippal, ceux résultant d'un contact avec des personnes malades ou pouvant l'être, ceux concernant les changements de poste, d'organisation du travail ou d'aménagement des lieux de travail, ceux liés au manque de pratique des salariés remplaçant les titulaires habituels des postes, au manque de moyens, à des déficiences de systèmes d'information ...

25/ Liens utiles

Voir le Questions-Réponses des Ministères des Affaires Sociales et de la Santé ainsi que du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

Circulaire de la DGT du 3 juillet 2019 relative à la pandémie grippale de 2009 :

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/07/cir_28964.pdf

Circulaire de la DGT du 18 décembre 2007 :

http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/sstfp_DGT_circ_2007_12_18_DGT_2007-18_contin_activ_sect_priv_pand_grip.pdf

Voir le Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041513432&dateTexte=20200223>

Voir la circulaire de la CNAM Cir-9/2020 :

<http://www.mediam.ext.cnamts.fr/amel/cons/CIRCC/2020/CIR-9-2020.PDF>

Conseils concernant la mise en place d'un plan de continuité d'activité (PCA) :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_PCA_ASIEM_Journalistes.pdf

Site des pouvoirs publics relatif au coronavirus :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Guide du Ministère de l'Economie visant à l'élaboration d'un plan de continuité d'activité (PCA) :

https://www.economie.gouv.fr/files/hfds-guide-pca-plan-continuite-activite-_sgdsn.pdf

Voir les analyses de la CNIL en matière de collecte de données personnelles :

<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>