DROIT DU TRAVAIL # ACTUALITÉS

Plateforme Régionale **Droit du Travail**

Avril 2020

Conditions de la reprise d'activité à compter du 11 mai

Autorisée dans **l'ensemble des secteurs**¹, sauf décision préfectorale contraire², la reprise d'activité consécutive au « déconfinement » du 11 mai dernier, suppose d'être réalisée dans le respect des exigences sanitaires pesant, sur l'employeur (not. article <u>L. 4121-1 du code du travail</u>), comme sur chacun de ses salariés³ (article <u>L. 4122-1 du code du travail</u>) et, plus largement, sur l'ensemble des tiers⁴ (client, fournisseurs, ...) susceptibles d'être présents sur son lieu d'exercice.

A ce titre, le chef d'entreprise devra, procéder, tout particulièrement, à une évaluation des risques de contamination au Covid-19, puis, en fonction de celle-ci, à la mise en œuvre des mesures de prévention requises, dont il informera, selon les voies appropriées, respectivement, pour ce qui les concerne, son personnel et le public⁵.

Ainsi, dès lors qu'un <u>recours au télétravail</u> est inenvisageable, le <u>protocole national</u>, adjoint aux <u>fiches métiers</u> éditées par les services du ministère du travail, guideront cette action visant tout à la fois à :

- réguler les flux sur site (ex : pratique d'horaires décalés, entrées sur rendez-vous ou limitées en nombre, ...), de sorte qu'un espace d'au moins 4 m² soit garanti pour tous ;
- limiter, autant que possible, les risques de contacts directs⁶ avec le virus ;
- s'assurer des conditions de désinfection attendues, par un assainissement régulier des espaces professionnels⁷, et la mise à disposition des produits nécessaires (gel hydroalcoolique et/ou savon), en volume suffisant, notamment dans les ères de rencontre ou à proximité des équipements de travail partagés.

Sous ces réserves, sauf motif légitime (arrêt de travail, congé, ...), le refus du salarié de se conformer aux consignes de retour sur son poste, pourra être assimilé à une « absence injustifiée ».

¹ À l'exception des lieux de convivialité et de divertissement (restaurants, bars, cinéma, ...) : <u>article 10 I. du décret n°2020-548 du 11 mai 2020</u>. ² Cf. not. <u>article 10 II.</u> et <u>article 27 II.</u> du décret n°2020-548 du 11 mai 2020.

³ En fonction de sa formation, des instructions données et moyens offerts dans le cadre de ses missions.

⁴ Chacun (employeur, salarié, tiers) demeurant tenu se s'assurer qu'il n'expose pas autrui à un risque particulier, eu égard à la responsabilité extracontractuelle prévue par l'article 1240 du code civil, et au délit de mise en danger rappelé notamment à l'article 121-3 du code pénal.

⁵ Dans le cadre du document unique, s'agissant des premiers, par voie d'affichace vis-à vie du public, en ca qui concerne les receives d'hands.

⁵ Dans le cadre du <u>document unique</u>, s'agissant des premiers, par voie d'affichage vis-à-vis du public, en ce qui concerne les mesures d'hygiène et de distanciation sociale (article 13 du décret n°2020-548 du 11 mai 2020), et tout autre moyen, de manière générale (ex : marquage au sol délimitant les zones d'attente ou le sens de circulation, indice de fréquentation en ligne, ...).

⁶ Par le respect de la **distance sociale** (le port du masque, FFP1 ou grand public, n'étant requis qu'à défaut), ou l'utilisation de **visière et vitre** plexiglass, notamment, le cas échéant (l'usage de gants demeurant, sauf prestation particulière, déconseillé). Une à deux fois par jour (poignées de porte, sol, ...), et immédiatement en cas de contamination supposée.

Garde d'enfant et publics « vulnérables »

Depuis le 1^{er} mai, date d'entrée en vigueur des dispositions prévues par l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020, les salariés1 présentant une vulnérabilité particulière au Covid-19 (cf. <u>lien suivant</u>), ou partageant leur domicile, de même que l'un ou l'autre des parents d'un enfant de moins 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, qui bénéficiaient précédemment de la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires, et du régime correspondant, se trouvent soumis, quelle que soit la date du début de leur absence, au régime dit de l'activité partielle, appelant la réalisation de la demande requise par l'employeur, dument informé².

¹ Les indépendants, placés dans la même situation, continuent à bénéficier, en revanche, des règles antérieures (cf. <u>lien suivant</u>).
² Sur la base des justificatifs requis, dans le cas d'une <u>contrainte de garde</u> (en y joignant, à compter du 2 juin, une attestation de l'établissement scolaire, selon certaines annonces) ou s'agissant des personnes vulnérables et de leurs proches (cf. <u>lien suivant</u>).



■ Portée de la responsabilité pénale de l'employeur durant la période d'urgence sanitaire

Confronté, dans le cadre de son activité, à la difficile conciliation entre une relance de la vie économique et sociale souhaitée par les pouvoirs publics, et les nouvelles exigences sanitaires imposées par la période d'urgence en cours, le chef d'entreprise supporte, comme chacun, par ailleurs, une double responsabilité¹, civile d'abord, en cas de dommage causé à autrui (article 1240 du code civil), par lui-même ou ses subordonnés (article 1242 du code civil), pénale ensuite dans l'hypothèse d'une mise en danger de celui-ci, par imprudence ou manquement à une obligation particulière (article 121-3 du code pénal)².

Aucune infraction ne pourra toutefois lui être reprochée, à cet égard, sans considération « des compétences, du pouvoir et des moyens » dont il disposait au moment des faits, comme rappelé à l'article 1er de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020³.

S'ajoutant à son obligation, propre, de sécurité, à l'égard des salariés de l'entreprise (article <u>L. 4121-1 du code du travail</u>).
 Spécifiquement, sur la responsabilité de l'employeur en cas de contamination par le Covid-19 d'un de ses salariés : cf. lien suivant.
 Cet aménagement ne s'écarte pas, ainsi, du droit commun antérieur, comme relevé par le Conseil constitutionnel dans sa décision n°2020 <u>-800 du 11 mai 2020</u>, validant l'essentiel des dispositions prorogeant la période d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet prochain.

Charges sociales des entreprises : les dernières annonces du gouvernement

Décidée dès le mois de mars, dans le prolongement des premières mesures de fermeture administrative et de confinement liées à l'épisode pandémique actuel, en vue de préserver l'existence des entreprises confrontées à d'importantes difficultés de trésorerie, le report des charges sociales mis en œuvre par le réseau des URSSAF a été successivement reconduit, en avril d'abord, puis jusqu'au terme du mois de mai, comme indiqué dans un communiqué de presse ministériel du 4 mai 2020.

Il pourrait également se voir bientôt transformé en exonérations définitives, à l'égard des secteurs qui demeurent exclus du déconfinement opéré le 11 mai (cf. <u>article 10 I. du décret n°2020-548 du 11 mai 2020</u>), comme les hôtels, cafés et restaurants (cf. <u>lien suivant</u>), « mais aussi pour toutes les TPE ayant fait l'objet de mesures de fermeture », selon la <u>déclaration</u> faite par le chef du gouvernement, le 4 mai dernier, devant la Haute assemblée.

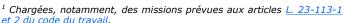
Cette **annonce devra toutefois encore être confirmée** par un texte officiel, spécifiant la portée exacte et les critères d'éligibilité de la mesure².

¹ Pour ceux-ci, le dispositif s'appliquerait donc au moins sur la période « **de mars à juin** », date à laquelle pourrait intervenir, selon l'évolution du contexte sanitaire, la levée des contraintes administratives les affectant, comme indiqué dans la <u>déclaration gouvernementale relative à la</u> « stratégie nationale du plan de déconfinement dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19 », du 28 avril 2020.

² A ce stade, le dispositif ne concernerait que les entreprises ayant subit une **interdiction d'accueil du public**, au sens de l'<u>article 8 du décret</u>

Report de la mesure d'audience dans les TPE

Organisé tous les quatre ans (article <u>L. 2122-10-1 du code du travail</u>), ce scrutin régional mesurant l'audience des organisations syndicales dans les TPE (entreprises de moins de onze salariés), en vue de déterminer leurs poids respectifs dans la négociation collective et la composition des instances prud'hommales ainsi que des commissions paritaires interprofessionnelles¹, prévu initialement du 23 novembre au 6 décembre cette année, a été repoussé « au premier semestre de l'année 2021, au cours d'une période fixée par arrêté du ministre chargé du travail » (article 1er de l'ordonnance n°2020 -388 du 1^{er} avril 2020)².



et 2 du code du travail.

² Sur l'incidence pour le renouvellement des conseils de prud'hommes : <u>article 2</u>; et commissions paritaires interprofessionnelles : <u>article 3</u>.



■ Document unique d'évaluation des risques : faut-il le mettre à jour ?

Soumis à une obligation de sécurité vis-à-vis de son personnel (article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit procéder à l'évaluation des risques induits par leur activité, et recenser les actions de nature à en prévenir la survenance, au sein d'un document unique (article R. 4121-1 du code du travail), librement consultable par eux (article R. 4121-4 du code du travail) et régulièrement mis à jour (article R. 4121-2 du code du travail).

Il lui appartiendra donc d'y adjoindre, dans le contexte actuel, l'ensemble des situations d'exposition au Covid-191, et, en fonction de celles-ci, les moyens, consignes, ou méthodes permettant d'y remédier², dont il devra veiller à la mise en œuvre, comme à la bonne connaissance par les salariés concernés.

Un **accompagnement peut être sollicité** en la matière, tant auprès des services investis d'une mission spécifique sur les questions réglementaires (DIRECCTE) ou de santé au travail³, que de la <u>Chambre de Métiers et de l'Artisanat compétente</u>.

¹ Telles que dans les hypothèses de contacts avec le public, sur les postes d'accueil notamment, de partage des espaces de travail, dans le cas de bureau communs par exemple, ou encore de certains outils nécessaires à l'accomplissement de la prestation demandée (sans omettre non plus les risques autres que ceux immédiatement liés au Covid-19 : dangers induits par un effectif réduit pour cause d'absences, psychosociaux, ...).

² Au premier rang desquels le recours au télétravail, lorsqu'il est possible, ou la pratique d'horaires décalés à défaut, de même, qu'outre le respect des gestes barrières et de la distance sociale (susceptible d'être organisée par un marque au sol, des zones d'attente et sens de circulation, notamment), la présence de produits désinfectants, en quantité suffisante, aux endroits appropriés, ou encore la régulation de l'accès par la completation de l'accès quantité suffisante, aux endroits appropriés, ou encore la régulation de l'accès quantité suffisante, aux endroits appropriés, ou encore la régulation de l'accès quantité suffisante. aux lieux de travail.

adx neux de travail.

3 C'est-à-dire la médecine du travail (cf. article <u>L. 4622-2 du code du travail</u>), tout particulièrement en vue de la rédaction d'un protocole de prise en charge des **personnes symptomatiques** et de leurs contacts proches (cf. <u>protocole national de déconfinement</u>, p. 16).

Formation en alternance : quelle organisation pour les examens cette année ?

Prolongeant les <u>informations déjà mises en ligne par le ministère du travail le 16 avril dernier</u>, un <u>« questions / réponses »</u> est venu préciser, début mai, les conditions d'organisation retenues pour l'obtention des diplômes et titres préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Afin de tenir compte du contexte sanitaire actuel, il est ainsi rappelé que, s'agissant notamment du :

- principe de leur délivrance, dans la semaine consécutive au 4 juillet, une évaluation sur dossier sera réalisée par un jury, pour les CAP, brevets professionnels, baccalauréats professionnels, BTS et mentions complémentaires, en fonction du cahier de notes ou du livret de formation (incluant notamment le résultat des contrôles en cours de formation et/ou du contrôle continu en dernière année), de l'assiduité du candidat (notamment dans la poursuite de sa formation à distance pendant le confinement, lorsque les conditions étaient réunies pour le lui permettre), voire de tout autre moyen permettant d'attester de sa progression, telle que l'appréciation du maitre d'apprentissage (recueillie par écrit, ou par téléphone s'il y a lieu) ; et que la réalisation d'un dossier, lorsqu'elle est nécessaire, interviendra, soit par visioconférence, soit en présentiel, à partir du 26 juin ;
- **statut des apprentis**, que tous les candidats bénéficieront de son maintien, « *y compris ceux dont le contrat a été rompu ou est arrivé à son terme avant la réunion du jury* » sans qu'il ait été procédé à la signature des avenants de prolongation autorisés par l'<u>article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020</u>, dans ce cas, par une assimilation aux « apprentis en rupture de contrat » bénéficiant du statut de stagiaire de la formation professionnelle¹ pour terminer leur parcours pédagogique².

¹ Sur ces situations : cf. article <u>L. 6222-18-2 du code du travail</u>.
² Le financement du CFA sera, symétriquement, assuré par l'opérateur de compétence (OPCO), jusqu'à la fin du cycle s'achevant.