

The logo consists of the letters 'SVP' in a bold, white, sans-serif font, centered within a dark blue speech bubble shape. The background of the entire page is a top-down view of a person's hands working at a desk with a laptop, a calculator, a telephone, and a coffee cup, all under a blue tint.

SVP

La documentation des Experts SVP



TÉLÉPHONE



MOBILE



INTERNET

CORONAVIRUS COVID-19

Les questions essentielles en matière
RH / Social

(Mise à jour du 19 mars 2020)

Comment SVP peut vous être utile au quotidien ?

SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle.

Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : Ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone – à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

Les experts SVP vous accompagnent durant l'épidémie

Avec l'épidémie du Coronavirus Covid-19, de nombreuses questions se posent notamment en matière RH / Social.

Pour faire face à toutes ces problématiques, nous mettons à votre disposition une synthèse offerte des questions les plus récurrentes traitées par les Experts SVP.

Attention, ce document est mis à jour régulièrement mais certaines réponses sont amenées à évoluer en fonction de l'actualité.

Ce document synthétique a vocation à répondre aux principales questions posées suite à l'épidémie de CORONAVIRUS (COVID-19). Certaines d'entre elles sont actuellement en attente de réponses.

- **Les dispositifs pour répondre aux difficultés des entreprises**

Une entreprise qui connaît une baisse importante de son activité liée à l'épidémie de Coronavirus "COVID-19" peut-elle avoir recours à l'activité partielle ?

Mise à jour le 19/03/2020

Le Code du travail prévoit plusieurs cas de recours à l'activité partielle. Ce dispositif peut être mis en œuvre en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable notamment :

- à la conjoncture économique
- à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les entreprises qui connaissent une réduction de leur activité liée à l'épidémie de Coronavirus ou qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement peuvent donc recourir à l'activité partielle.

La procédure de demande d'activité partielle devrait être assouplie dans les prochains jours. Un décret est attendu sur le sujet. Dans l'attente de ce nouveau texte, voici la démarche à suivre :

L'employeur doit faire une demande auprès de l'administration en précisant les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant.. Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail aurait décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. (à confirmer par décret non encore publié à ce jour)

En l'état actuel des textes, cette demande doit être accompagnée de l'avis du CSE (le décret à venir devrait aménager cette obligation en laissant aux entreprises un délai de 2 mois pour faire parvenir l'avis à la Direccte). Suite à l'annonce de Muriel Pénicaud le 9 mars 2020, les demandes devraient être traitées dans les 48h au lieu de 15 jours. Néanmoins, face à l'afflux des demandes, des délais plus longs seront sans doute possibles.

Les heures perdues du fait de la mise en activité partielle sont payées par l'employeur au salarié à hauteur de 70 % de sa rémunération brute (= 84 % du net) (avec la garantie du SMIC).

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés de 7,74 € par heures chômées pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La ministre du travail avait annoncé dans un premier temps une augmentation du montant forfaitaire pour les entreprises de moins de 250 salariés passant ainsi à 8,04 €. Finalement, cette idée n'aurait pas été reprise par le projet de décret qui prévoirait une indemnisation proportionnelle au salaire fixée à 70% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 SMIC.

A noter également, que le Ministère du travail prévoit un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (cette annonce devrait prochainement être confirmée par décret). L'employeur sera donc remboursé intégralement des indemnités versées au salarié (pour rappel les indemnités s'élèvent à 70% de sa rémunération brute).

Source :

Article R.5122-1, R5122-12, D5122-13 et R5122-18 du Code du travail
Site du Ministère du travail

Dans quelle situation se trouvent les salariés d'une entreprise visées par les arrêtés de fermeture destinés à éviter la propagation du Coronavirus (COVID-19) ?

Mise à jour le 19/03/2020

L'activité partielle est une solution qui pourrait être mise en œuvre dans une telle situation.

Le Code du travail prévoit en effet que ce dispositif peut être sollicité par les entreprises dans plusieurs hypothèses et notamment dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel.

Le Ministère du travail précise dans un document questions/réponses mis à jour le 9 mars 2020 que la fermeture administrative d'un établissement ou que les interdictions de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative sont des cas éligibles à l'activité partielle.

Cette information est également confirmée sur son site dans une publication en date du 16/03/2020)

Pour rappel :

La procédure de demande d'activité partielle devrait être assouplie dans les prochains jours. Un décret est attendu sur le sujet. Dans l'attente de ce nouveau texte, voici la démarche à suivre :

L'employeur doit faire une demande auprès de l'administration en précisant les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant.. Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail aurait décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. (à confirmer par décret non encore publié à ce jour)

En l'état actuel des textes, cette demande doit être accompagnée de l'avis du CSE (le décret à venir devrait aménager cette obligation en laissant aux entreprises un délai de 2 mois pour faire parvenir l'avis à la Direccte). Suite à l'annonce de Muriel Pénicaud le 9 mars 2020, les demandes devraient être traitées dans les 48h au lieu de 15 jours. Néanmoins, fasse à l'afflux des demandes, des délais plus longs seront sans doute possibles.

Les heures perdues du fait de la mise en activité partielle sont payées par l'employeur au salarié à hauteur de 70 % de sa rémunération brute (= 84 % du net) (avec la garantie du SMIC).

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés de 7,74 € par heures chômées pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La ministre du travail avait annoncé dans un premier temps une augmentation du montant forfaitaire pour les entreprises de moins de 250 salariés passant ainsi à 8,04 €. Finalement, cette idée n'aurait pas été reprise par le projet de décret qui prévoirait une indemnisation proportionnelle au salaire fixée à 70% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 SMIC.

A noter, que le Ministère du travail prévoit un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (cette annonce devrait prochainement être confirmée par décret). L'employeur sera donc remboursé intégralement des indemnités versées au salarié (pour rappel les indemnités s'élèvent à 70% de sa rémunération brute).

Sources :

Article R.5122-1, R5122-12, D5122-13 et R5122-18 du Code du travail

Questions/réponses du Ministère du travail, des solidarités et de la santé du 28/02/2020

Site du Ministère du travail

- **Les questions spécifiques à l'activité partielle**

Dans quels cas l'activité partielle peut-elle être mise en œuvre ?

Le Code du travail prévoit plusieurs cas de recours à l'activité partielle. Ce dispositif peut être mis en œuvre en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable notamment :

- à la conjoncture économique ;
- à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les entreprises qui connaissent une réduction de leur activité liée à l'épidémie de Coronavirus, qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement **ou qui sont concernées par une obligation de fermeture** sont donc éligibles au dispositif.

Qui peut bénéficier de l'activité partielle ?

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Le salarié à temps partiel est également éligible à l'activité partielle.

Certaines catégories de salariés bénéficient de l'activité partielle sous certaines conditions :

- les salariés des établissements qui réduisent ou suspendent leur activité suite à un différend collectif de travail sont en principe exclus. Toutefois, ils peuvent être éligibles lorsqu'après le conflit collectif, une décision de fermeture est prise pour une durée supérieure à 3 jours l'établissement ;
- les salariés au forfait annuel en jours ou en heures sont éligibles à l'activité partielle dès la 1^{ère} demie journée d'inactivité totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production. Il s'agit donc uniquement des cas de fermeture.

Sont exclus :

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers,
- les voyageurs représentant placiers qui possèdent le statut « multicartes »,
- les gérants de sociétés visés par la loi du 24 juillet 1966 et les mandataires sociaux,
- les assistantes maternelles
- les employés de maison du particulier employeur.

Attention, le projet de décret ouvre le bénéfice de l'activité partielle, y compris lorsqu'il n'y a pas de fermeture d'entreprise. De même, le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 souhaite élargir l'accès à l'activité partielle à de nouvelles catégories comme par exemple les assistantes maternelles.

Quelle procédure doit respecter l'employeur qui souhaite mettre en œuvre l'activité partielle ?

L'employeur doit tout d'abord consulter le CSE sur cette question. *(A noter, selon le projet de décret, qu'un délai de 2 mois serait laissé aux entreprises pour envoyer l'avis dont la consultation pourrait se dérouler a posteriori).*

L'employeur doit ensuite faire une demande auprès de l'administration. Elle doit en principe être préalable. Néanmoins, **pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a annoncé qu'il accorderait aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.**

Cette demande est effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel accessible depuis le lien suivant : (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>).

L'entreprise doit préciser les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, **le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant.** La durée prévisible et le nombre de salariés concernés doivent également être renseignés. Cette demande doit être accompagnée de l'avis du CSE.

La réglementation applicable, prévoit en principe que l'administration dispose d'un délai de 15 jours maximum pour instruire la demande. A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse, la demande est réputée acceptée.

Les administrations ont cependant eu pour instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement ce délai. Le Gouvernement a même annoncé que les demandes seraient traitées dans les 48h. En pratique, ce délai sera peut-être un peu allongé suite à l'afflux important des demandes.

Cette procédure sera peut-être amenée à évoluer prochainement. Le président de la République, dans son discours du 12 mars 2020, a en effet annoncé la mise en place d'une procédure simplifiée. Pour l'instant, aucun texte n'a été pris en ce sens.

Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?

Une fois l'autorisation obtenue, le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il ne peut prétendre à son salaire habituel mais perçoit une indemnisation spécifique de son employeur.

Quelle indemnisation va être versée au salarié ?

Pour chaque heure chômée, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à 70 % de sa rémunération brute horaire (article R.5122-18 du Code du travail).

Les indemnités d'activité partielle n'étant pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, les salariés bénéficient en réalité de 84% de leur salaire net environ.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net mensuel, l'employeur devra lui verser une allocation complémentaire en plus afin que le salarié bénéficie au moins de ce montant (c'est ce que l'on appelle la rémunération mensuelle minimale garantie prévue par les articles L.3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein). En principe, l'employeur ne peut pas être indemnisé de ce complément, il en assume seul la charge. Cependant, compte tenu des annonces faites par la Ministre du travail, une évolution des textes est peut-être à envisager.

L'ensemble de ces indemnités sont versées par l'employeur aux dates normales de paie.

Attention : pour les salariés suivant une action de formation pendant leurs heures chômées, l'indemnité est portée à 100% de leur rémunération nette antérieure.

Quelle est l'assiette de calcul de la rémunération maintenue ?

La rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés (calculée selon la règle du maintien de salaire).

La circulaire DGEFP 2013-120 du 12 juillet 2013 rappelle que l'assiette inclut le salaire brut ainsi que les majorations pour heures supplémentaires, les avantages en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les primes et autres compléments de salaire dès lors qu'ils ne rémunèrent pas déjà la période des congés (par exemple, une prime calculée uniquement sur les périodes de travail ou pour compenser une servitude de l'emploi). En revanche, une prime attribuée globalement sur l'ensemble de l'année comme une prime de 13^e mois ou une prime de vacances sont exclues.

La rémunération est ensuite ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

Exemple : Salarié d'une entreprise dont la durée collective de travail est de 35h par semaine et dont la rémunération mensuelle de base est de 2050€ + 125€ de prime de nuit.

Indemnité horaire due au titre de l'activité partielle : $(2175\text{€}/151,67) \times 70\% = 10,04\text{€}$ par heure chômée indemnisée.

Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?

Actuellement, l'entreprise reçoit une allocation forfaitaire en contrepartie des indemnités versées aux salariés : 7,74 € par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés. Seules les heures chômées en deçà de la durée légale du travail peuvent faire l'objet d'une indemnisation ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Après avoir annoncé une augmentation à 8,04 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, dans son projet de décret, le ministère aurait finalement décidé de prévoir une allocation dont le montant serait proportionnel aux revenus. Il serait fixé à 70% de la rémunération brute (telle que prévue pour l'indemnisation du salarié par l'employeur (voir question précédente)) limité à 4,5 SMIC. Le montant ne pourrait être inférieur à 8,03 €.

Néanmoins, la Ministre du travail a annoncé, lors d'une conférence de presse du 13 mars 2020, qu'il y aurait un remboursement total des indemnités versées par les employeurs dans le cadre de l'activité partielle (pas de texte officiel à ce jour). Avec cette nouvelle mesure, l'employeur aura un remboursement correspondant à 100% des indemnités versées.

Pour obtenir cette indemnisation, l'employeur adresse une demande d'indemnisation via le site internet évoqué plus haut.

Quel est le régime social des allocations d'activité partielle ?

Du coté des cotisations sociales : Les indemnités versées au titre de l'activité partielle **sont totalement exonérées de cotisations de sécurité sociale** (y compris retraite complémentaire et chômage). Elles échappent également au forfait social.

Une exception vise les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle : pour eux, une cotisation maladie supplémentaire de 1,50% est due.

Du coté de la CSG CRDS : En tant que revenus de remplacement, ces indemnités sont soumises à la CSG et à la CRDS aux taux respectifs de 6,20% et 0,50%.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée (c'est-à-dire après application d'un abattement de 1,75%).

Attention toutefois, le prélèvement de la CSG et de la CRDS sur les allocations d'activité partielle ne peut avoir pour effet de réduire le montant net des allocations ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du **SMIC brut**.

A défaut, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements jusqu'à garantie du Smic brut (c'est ce que l'on appelle l'écrêtement de la CSG et de la CRDS). Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS (Circ. DSS, 5 juill. 2002). En résumé, l'exonération joue dès lors que le prélèvement de la CSG et de CRDS abouti à :

Indemnité nette d'activité partielle + salaire net d'activité < Smic horaire brut x 35h x 52/12

Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits du salarié ?

Les périodes d'activité partielle sont neutralisées pour l'acquisition de certains droits c'est-à-dire qu'elles sont intégralement prises en compte pour :

- l'acquisition des congés payés
- le calcul de l'intéressement et la participation

Que se passe-t-il en cas de maladie pendant une période d'activité partielle ?

Dans l'hypothèse où l'arrêt débute après la mise en activité partielle

Côté sécurité sociale : Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur : Plusieurs arrêts, datant des années 1980, ont été rendus par la Cour de Cassation en la matière.

Dans les litiges dont il était question, la convention collective prévoyait pour le salarié en arrêt maladie «*un maintien de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler* ».

Les juges en déduisent que le salarié malade pendant une période d'activité partielle **ne peut percevoir plus que la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été valide**. En conséquence, le complément maladie de l'employeur devait être limité au montant des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité.

La question se pose de savoir si cette solution est transposable à d'autres conventions collectives, dont la rédaction serait différente. Il appartiendra aux juges de le décider. Néanmoins, compte tenu de **la généralité des termes employés par la Cour de Cassation**, il paraît possible de considérer que cette position s'applique également lorsque la convention collective est rédigée différemment. (Ex : maintien de la rémunération brute à 100%)

En tout état de cause, ces principes devraient s'appliquer au maintien de salaire maladie prévu par le Code du travail.

Dans l'hypothèse où **l'arrêt a débuté avant l'activité partielle**

La position de la Cour de Cassation est identique que l'arrêt de travail débute avant ou après l'activité partielle. Les principes dégagés dans la question précédente sont donc également applicables dans ce cas.

La position est-elle différente en cas d'arrêt pour garde d'enfant ou personnes à risques ?

Non. Le salarié est bien en arrêt de travail vis-à-vis de l'employeur. Les mêmes principes que ceux posés pour les arrêts liés à la maladie du salarié seraient donc applicables. Il semble en effet difficile d'admettre qu'un salarié avec un arrêt de travail « garde d'enfants » soit mieux indemnisé par l'employeur qu'un salarié qui fournit un arrêt de travail lié à la maladie.

Ainsi, il y aura versement des IJ par la sécurité sociale et l'employeur devra maintenir le salaire mais dans la limite du montant de l'indemnité d'activité partielle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail (sur ce dernier point, se rapporter aux développements).

Un travailleur indépendant ou un mandataire de SAS peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle en cas de baisse d'activité liée au Coronavirus (COVID-19) ?

16/03/2020

En l'état actuel des textes, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle. L'administration, dans une circulaire du 18 juillet 2001, écarte expressément les mandataires sociaux de ce dispositif.

Des mesures sont néanmoins à l'étude pour soutenir les indépendants. Le gouvernement envisage le versement d'une indemnité mensuelle - on parle de 1.500 euros par mois - pour tous ceux qui ont dû arrêter leur activité ou ceux qui ont perdu au moins 70 % de leur chiffre d'affaires. Des textes en la matière devraient sans doute paraître dans les prochains jours.

Sources :

Article L5122-8 du Code du travail ;
Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.3. ;
Circ. CDE 2001-21 du 18-7-2001-fiche 1

Un apprenti peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle?

17/03/2020

Oui, l'apprenti peut bénéficier de l'activité partielle comme les autres salariés de l'entreprise.

Selon une note du 17-6-1988, les apprentis ont droit à l'allocation spécifique versée par l'État plafonnée à leur salaire net habituel. Les heures passées en CFA ne sont en revanche pas indemnisées.

Cependant, dans son communiqué du 13 mars 2020, le ministère du travail a précisé qu'en cas d'activité partielle, le salaire des apprentis serait maintenu. Une prise en charge des heures de CFA devrait donc également être réalisée. Nous sommes, à ce jour, en attente d'un texte officiel.

Sources:

Communiqué du 13 mars 2020, document questions-réponses du 15 mars 2020

Quel est l'impact pour l'apprenti de la fermeture du CFA/école ?

17/03/2020

Dans un communiqué du 13 mars 2020, le ministère du travail a indiqué que les CFA devaient suspendre l'accueil des jeunes en formation à compter du 16 mars 2020.

De ce fait, les CFA sont fortement encouragés à mettre en place un système de formation à distance. A défaut, l'apprenti devra se tenir à disposition de son entreprise et être ainsi traité de la même façon que les autres salariés.

Dans l'hypothèse où l'entreprise serait en activité partielle, il pourra bénéficier du dispositif au même titre que les autres salariés. Le ministère du travail a notamment édité un document question-réponse datant du 15 mars dans lequel il rappelle son droit à l'activité partielle.

Sources:

Communiqué du 13 mars 2020, document questions-réponses du 15 mars 2020

Un de mes salariés est en arrêt maladie pendant la période d'activité partielle, comment est-il indemnisé (arrêt débutant après la mise en activité partielle) ?

Mise à jour le 19/03/2020

Coté sécurité sociale :

Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur :

Plusieurs arrêts, datant des années 1980, ont été rendus par la Cour de Cassation en la matière.

Dans les litiges dont il était question, la convention collective prévoyait pour le salarié en arrêt maladie «*un maintien de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler*».

Les juges en déduisent que le salarié malade pendant une période d'activité partielle **ne peut percevoir plus que la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été valide**. En conséquence, le complément maladie de l'employeur devait être limité au montant des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité.

La question se pose de savoir si cette solution est transposable à d'autres conventions collectives, dont la rédaction serait différente. Il appartiendra aux juges de le décider. Néanmoins, compte tenu de **la généralité des termes employés par la Cour de Cassation**, il paraît possible de considérer que cette position s'applique également lorsque la convention collective est rédigée différemment. (Ex : maintien de la rémunération brute à 100%)

En tout état de cause, ces principes devraient s'appliquer au maintien de salaire maladie prévu par le Code du travail.

Sources:

circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015

Cass soc. 02/071987 n°83-43.626

Cass. soc. 31/01/1985, 2 espèces : n° 82-43.275 et n° 82-41.541 (n° 519 S),

Cass. soc. 8 décembre 1983 n° 81-41.618

Un salarié est en arrêt maladie au moment où l'entreprise met en œuvre le dispositif d'activité partielle, comment est-il indemnisé (arrêt débutant avant l'activité partielle) ?

Intégrée le 19/03/2020

Au regard des arrêts rendus par la Cour de Cassation, la position est identique que l'arrêt de travail débute avant ou après l'activité partielle. Les principes dégagés dans la question précédente sont donc également applicables dans ce cas. A savoir :

Coté sécurité sociale : Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Côté employeur :

Plusieurs arrêts, datant des années 1980, ont été rendus par la Cour de Cassation en la matière.

Dans les litiges dont il était question, la convention collective prévoyait pour le salarié en arrêt maladie «*un maintien de la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler*».

Les juges en déduisent que le salarié malade pendant une période d'activité partielle **ne peut percevoir plus que la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été valide**. En conséquence, le complément maladie de l'employeur devait être limité au montant des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait été en activité.

La question se pose de savoir si cette solution est transposable à d'autres conventions collectives, dont la rédaction serait différente. Il appartiendra aux juges de le décider. Néanmoins, compte tenu de **la généralité des termes employés par la Cour de Cassation**, il paraît possible de considérer que cette position s'applique également lorsque la convention collective est rédigée différemment. (Ex : maintien de la rémunération brute à 100%)

En tout état de cause, ces principes devraient s'appliquer au maintien de salaire maladie prévu par le Code du travail.

Sources:

circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015

Cass soc. 02/071987 n°83-43.626

Cass. soc. 31/01/1985, 2 espèces : n° 82-43.275 et n° 82-41.541 (n° 519 S),

Cass. soc. 8 décembre 1983 n° 81-41.618

Un salarié bénéficie d'un arrêt de travail lié à la garde d'un enfant dont l'établissement scolaire est fermé lorsque l'entreprise met en œuvre l'activité partielle, comment est-il indemnisé ?

Intégrée le 19/03/2020

Ce salarié est bien en arrêt de travail vis-à-vis de l'employeur. Les mêmes principes que ceux posés pour les arrêts liés à la maladie du salarié seraient donc applicables. Il semble en effet difficile d'admettre qu'un salarié avec un arrêt de travail « garde d'enfants » soit mieux indemnisé par l'employeur qu'un salarié qui fournit un arrêt de travail lié à la maladie.

Ainsi, il y aura versement des IJ par la sécurité sociale et l'employeur devra maintenir le salaire mais dans la limite du montant de l'indemnité d'activité partielle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail (sur ce dernier point, se rapporter aux développements des 2 questions précédentes).

Sources :

circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, annexe 2, mise à jour en juillet 2015
Cass soc. 02/071987 n°83-43.626
Cass. soc. 31/01/1985, 2 espèces : n° 82-43.275 et n° 82-41.541 (n° 519 S),
Cass. soc. 8 décembre 1983 n° 81-41.618

- [Les questions concernant les arrêts de travail](#)

Quelles sont les règles d'indemnisation prévues pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus ?

Le 16/03/2020

Des règles d'indemnisation spécifiques ont été prévues par différents décrets :

D' un point de vue sécurité sociale :

L'assuré bénéficie d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale :

-sans condition préalable d'activité,

-dès le 1er jour d'arrêt (le délai de carence de 3 jours calendaires n'est pas appliqué).

Ces indemnités sont calculées selon les règles habituelles (égales à la moitié du gain journalier de base).

D' un point de vue droit du travail :

L'employeur est tenu de verser les indemnités complémentaires habituelles liées à la maladie. Les conditions préalables pour en bénéficier doivent être respectées (ancienneté notamment).

Lorsque l'employeur applique le maintien de salaire légal, l'indemnisation complémentaire est versée dès le 1er jour d'arrêt.

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail
Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020
Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 ;
Décret n°2020-227 du 9 mars 2020.

Quel médecin doit délivrer un arrêt de travail aux assurés exposés au Coronavirus (COVID-19) et mis en isolement pour qu'ils bénéficient des indemnités journalières ?

Le 04/03/2020

Initialement, seul un arrêt de travail prescrit par un médecin habilité par l'Agence Régionale de Santé permettait aux personnes soumises à une procédure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, de bénéficier des indemnités journalières prévues par le décret du 31 janvier 2020.

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, la procédure de délivrance des arrêts de travail a été modifiée par un décret du 09/03/2020. Désormais l'arrêt de travail est délivré directement par la Caisse d'assurance maladie dont dépend l'assuré, ou le cas échéant par les médecins conseils de la Caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent directement à l'employeur.

Sources :

Décret n°2020-227 DU 09/03/2020.

Décret n°220-73 du 31 janvier 2020 ;

Circulaire de l'assurance maladie du 9/2020 du 19/02/2020 ;

Questions/réponses de ministère des solidarités et de la santé du 09/09/2020.

Qui sont les personnes dites « à risques » ?

Intégré le 19/03/2020

Conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique, les personnes jugées à risques sont les suivantes :

- ✓ les femmes enceintes,
- ✓ les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- ✓ les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- ✓ les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- ✓ les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- ✓ les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- ✓ les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- ✓ les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- ✓ les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- ✓ les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- ✓ les personnes avec une :
 - personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur
 - personnes infectées par le VIH ;
- ✓ les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- ✓ les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40

Bénéficient-elles d'un dispositif d'arrêt de travail à l'instar des personnes placées en confinement ? Si oui, selon quelles modalités pratiques ?

Intégrée le 19/03/2020

A compter du 18 mars 2020, le téléservice de déclaration en ligne est étendu aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, elles peuvent désormais se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Source :

Site Ameli.fr

- [Les arrêts de travail délivrés dans le cadre des fermetures d'écoles](#)

Le salarié peut-il bénéficier d'un arrêt de travail lorsqu'il doit garder son enfant dont l'établissement scolaire est fermé suite à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19) ?

Mise à jour le 19/03/2020

Dans le cadre des mesures visant à limiter la diffusion du coronavirus, l'Assurance Maladie permet aux employeurs de déclarer leurs salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail, sous certaines conditions, pour les salariés concernés.

Les parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières.

Le versement d'indemnités journalières est possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif
- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées. Les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats, il est recommandé de s'y référer pour confirmer que l'établissement de l'enfant est bien situé sur l'une de ces communes
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre

- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre le salarié concerné en télétravail sur cette période: l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.

Le téléservice « declare.ameli.fr » est l'outil mis en place par l'Assurance Maladie pour déclarer les salariés concernés.

Cette dernière prévoit néanmoins de mettre en place une nouvelle procédure : en effet, sur son site Net-entreprises explique le 18/03/2020 qu'une **procédure « plus automatique » est en cours de mise au point pour les entreprises concernées par des volumes importants de déclarations**. Un nouveau service permettant aux employeurs de déposer un fichier devrait prochainement être mis en place pour ces entreprises. (MAJ 19/03/2020)

L'arrêt de travail sera délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

Sources :

Site ameli.fr/entreprise

Décret 2020-227 du 09/03/2020

En cas de garde d'enfant suite aux fermetures d'établissements scolaires liées au Coronavirus, l'arrêt de travail prévu peut-il être partagé ou fractionné entre les parents ?

Le 13/03/2020

Oui, il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt. Il peut également être partagé entre les parents (arrêt de travail en alternance pour l'un ou l'autre des parents).

Source :
site ameli

Les travailleurs indépendants peuvent-ils bénéficier des indemnités journalières liées aux arrêts maladies pour gardes d'enfants ?

Intégré le 19/03/2020

Des doutes subsistent sur la mise en œuvre de cette déclaration et l'articulation avec les textes du Code de la sécurité sociale.

Les travailleurs indépendants ne sont pas exclus du dispositif d'indemnités journalières pour la garde de leurs enfants, les décrets visant les assurés sociaux.

Ils ne bénéficieraient cependant pas automatiquement des indemnités journalières.

Pour avoir droit aux indemnités journalières l'assuré doit être affilié au régime d'assurance maladie des travailleurs indépendants non agricoles.

On peut raisonnablement supposer que le travailleur indépendant ne doit pas non plus être en mesure de continuer son activité.

Seront concernés les personnes relevant à titre obligatoire des groupes des professions artisanales, industrielles et commerciales

Seront exclus de ce dispositif :

- Les indépendants dont le revenu d'activité au titre des trois années civiles d'activité précédant la date du premier versement de l'indemnité journalière est inférieur à 10%
- Les assurés titulaires d'une pension d'incapacité au métier ou d'invalidité par la sécurité sociale des indépendants
- Les personnes retraitées, affiliées au régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants
- Les professions libérales **qui devront se rapprocher de leur caisse.**

Le montant de l'indemnité journalière est de 1/730 du revenu professionnel des 3 années civiles précédents l'arrêt.

Le revenu pris en compte est pris dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Sources :

Décret 2020-73 du 31 janvier 2020

Décret 2020-227 du 9 mars 2020

Article L.611-1 du Code de la sécurité sociale

- Les questions relatives au maintien de salaire employeur :

L'employeur doit-il maintenir le salaire des salariés de moins d'un an d'ancienneté en cas d'arrêt de travail prescrit dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus ?

Le 06/03/2020

Non. L'employeur doit appliquer les règles habituelles de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail prescrit par un médecin de l'ARS dans le cadre de la procédure d'isolement. Il doit maintenir la rémunération de son salarié s'il remplit les conditions légales ou conventionnelles pour en bénéficier, notamment la condition d'ancienneté d'un an (sauf convention collective plus favorable), à la seule exception du délai de carence.

Un décret du 4 mars prévoit en effet de ne pas appliquer le délai de carence, afin de permettre le versement de l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière par l'employeur dès le premier jour d'arrêt de travail, par cohérence avec la suppression du délai de carence du bénéfice des indemnités journalières mis en place par 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 (covid-19). **Ce décret permet de ne pas appliquer le délai de carence, mais ne supprime pas la condition d'ancienneté.**

Sources :

Article L.1226-1 du Code du travail

Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus

La suppression du délai de carence pour les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au Coronavirus (COVID-19) s'applique-t-elle également aux indemnités complémentaires maladie prévues par la convention collective?

Le 13/03/2020

Les arrêts de travail délivrés dans le cadre de l'épidémie liée au **Coronavirus** permettent aux salariés de bénéficier d'indemnités journalières de la sécurité sociale dès le 1er jour d'arrêt (suppression du délai de carence habituel de 3 jours).

Un décret du 4 mars 2020 vient également supprimer le délai de carence prévu en cas de versement d'indemnités complémentaires maladie par l'employeur. Pour rappel, le délai de carence légal est fixé à 7 jours calendaires. Habituellement, l'employeur n'est donc tenu de verser le complément qu'à compter du 8ème jour d'arrêt. Pour les arrêts délivrés dans le cadre du Covid-19, le maintien de salaire employeur prévu par le Code du travail se fera donc dès le 1er jour.

Pour les employeurs qui appliquent le maintien de salaire maladie **prévu par leur convention collective**, la question se pose de savoir s'ils doivent appliquer ou non le délai de carence conventionnel.

Dans un document questions/réponses du 9 mars 2020, le Ministère du travail semble considérer que le délai de carence prévu par la convention collective ne doit pas s'appliquer. Néanmoins, cette position est très largement discutable.

En effet, le décret du 4 mars 2020 ne renvoie qu'au délai de carence légal prévu à l'article D.1226-3 du Code du travail. A la lecture de ce texte, le délai de carence conventionnel devrait donc s'appliquer.

Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins faire un comparatif entre le maintien de salaire légal sans délai de carence et le maintien de salaire conventionnel habituel afin que le salarié bénéficie des dispositions les plus favorables.

Sources :

Décret 2020-193 du 4/03/2020

Décret 2020-227 du 9/03/2020

Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 9/03/2020

- [Champ d'application du dispositif d'indemnisation maladie](#)

Le dispositif d'indemnisation maladie en cas de coronavirus concerne-t-il les travailleurs indépendants ?

Le 04/03/2020

Des mesures exceptionnelles sont prises suite à l'épidémie du coronavirus.

L'ensemble des assurés en activité et exposés à ce risque bénéficient d'un régime de prestations en espèces exceptionnel mis en place par décret (pas de conditions d'ouverture pour bénéficier des prestations ni de délai de carence).

Ce dispositif concerne donc également les travailleurs indépendants.

Sources :

Décret n° 2020-73 du 31/1/2020

Décret n°2020-227 du 9/03/2020

- Les mesures pouvant être prises vis à vis des salariés

Un employeur peut-il imposer la prise de congés payés aux salariés pour faire face à une baisse d'activité ou à une fermeture de l'entreprise liée au Coronavirus (Covid-19) ?

Mise à jour le 19/03/2020

Deux situations sont à distinguer :

Les dates de congés payés ont déjà été fixées :

Le code du travail prévoit que les dates de congés payés sont communiquées à chaque salarié un mois avant son départ.

Une fois ces dates fixées, le Code du travail précise que l'employeur ne peut les modifier moins d'un mois avant. Ce principe connaît néanmoins une exception en cas de circonstances exceptionnelles. Le législateur n'a pas défini la notion de circonstances exceptionnelles.

En cas de litige, il appartient aux juges de vérifier si la modification des congés payés est bien intervenue dans de telles circonstances.

Le contentieux n'est pas très abondant en la matière; néanmoins, ont été reconnues comme des circonstances exceptionnelles :

- une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise,
- la nécessité de remplacer le salarié brutalement décédé

Le Ministère du travail considère que l'employeur peut se prévaloir de cette exception pour imposer la prise de congés payés à son salarié dans le cadre de l'épidémie liée au **Coronavirus**.

Néanmoins, cette position est discutable. Il n'est pas évident que les juges considèrent une baisse d'activité ou une fermeture d'entreprise liée au **COVID-19** comme une circonstance exceptionnelle. A plus forte raison, lorsque l'entreprise peut mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle.

Aucune date de congés payés n'a été arrêtée :

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés. Ce n'est que lorsque des congés payés ont été posés que l'employeur peut se prévaloir de circonstances exceptionnelles pour en modifier les dates.

Attention, le « projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19 » habilite le gouvernement à prendre des mesures par voie d'ordonnance permettant à l'employeur d'**imposer ou de modifier unilatéralement** les dates de prise d'une partie des congés payés, des RTT et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps, en dérogeant aux délais de prévenance et à leurs modalités d'utilisation. (MAJ 19/03/2020)

Sources :

Article L.3141-16 du Code du travail

Article D.3141-6 du Code du travail

Questions/réponses du Ministère du travail mis à jour le 09/03/2020

CA Chambéry 12/12/1985 n°84-253

Cass. soc. 15/05/2008 n°06-44.354

L'employeur peut-il imposer le télétravail au salarié en cas de risque d'épidémie liée au Coronavirus "COVID-19"?

Le 10/03/2020

Dans le cadre de son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de ses salariés, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale en mettant en œuvre des actions de prévention, d'information, d'organisation et des moyens adaptés.

En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail au salarié.

Toutefois, l'article L.1222-11 du code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, le télétravail constitue un simple aménagement de poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Dans ce contexte, le salarié ne peut pas refuser le télétravail. La signature d'un avenant au contrat n'est donc pas nécessaire.

Enfin, il convient de rappeler que chaque salarié est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes, ce qui se traduit notamment par le respect des instructions délivrées par l'employeur.

Sources :

Article L.4121-1 du Code du travail
Article L.1222-11 du Code du travail
Article L.4122-1 du Code du travail
<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Dans le cadre de l'épidémie liée au CORONAVIRUS, l'employeur peut-il se prévaloir d'un cas de force majeure pour rompre de façon anticipée un CDD ?

Intégrée le 19/03/2020

Parmi les motifs de rupture anticipée du CDD prévus par le Code du travail figure la force majeure. Cette dernière se définit comme **un élément extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution**. Elle prive, par ailleurs, le salarié de l'indemnité de fin de contrat.

La force majeure **est très rarement admise** par les juges comme motif de rupture du contrat de travail.

Par exemple, la Cour d'Appel de Nancy n'a pas retenue comme un cas de force majeure l'épidémie de Dengue qui a touché la Martinique en 2007. Plusieurs arguments ont été avancés par la Cour pour écarter cette qualification : selon elle, l'épidémie n'était pas imprévisible « *en raison du caractère endémo-épidémique de cette maladie dans cette région* » et n'était pas irrésistible compte tenu de « *l'existence de moyens de prévention* ».

De la même façon, le virus Chikungunya aux Antilles n'a pas été qualifié de cas de force majeure par la Cour d'Appel de Basse Terre.

Il existe donc des incertitudes si l'employeur retient cette qualification.

Toutefois, pour les entreprises visées par les arrêtés de fermeture, serait-il possible **d'invoquer le fait du prince** (qui peut être reconnu comme un cas de force majeure) ?

Le **fait du prince** s'entend de tout **acte de la puissance publique** qui vient rendre impossible, pour l'un ou l'autre des contractants, l'exécution du contrat de travail. Peuvent notamment constituer des cas de force majeure par **fait du prince** une modification législative ou réglementaire, le retrait d'une autorisation administrative d'exercice d'une profession.

Ce n'est pas complètement à exclure mais la réponse reste incertaine. Dans tous les cas, il appartiendra aux juges de trancher cette question en cas de litige.

Si l'employeur fait le choix de rompre le CDD pour force majeure et que cette qualification n'est pas retenue par les juges, le salarié **pourra prétendre à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat.**

Dans tous les cas, il semble préférable de privilégier une demande d'activité partielle pour ces salariés.

Article L.1243-1 du Code du travail
CA Nancy, 22 novembre 2010, RG n°09/00003.
CA Basse-terre, 17 décembre 2018, RG n° 17/00739.

Afin de limiter le risque de contamination au coronavirus (COVID-19), un employeur peut-il obliger les salariés à relever quotidiennement leur température et conserver ces données ?

Le 10/03/2020

Ces données ont un caractère personnel. Obliger l'ensemble des salariés de l'entreprise à prendre quotidiennement leur température de façon préventive porte atteinte à la vie privée et cette atteinte n'est pas justifiée en l'absence de risque identifié.

La CNIL rappelle à ce titre que les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des salariés, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Elle estime que ces données font en effet l'objet d'une protection toute particulière, tant par le RGPD que par les dispositions du Code de la santé publique.

Par conséquent, les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé. Il n'est donc pas possible selon la CNIL de mettre en œuvre par exemple des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé à adresser quotidiennement à sa hiérarchie.

Il est préférable de sensibiliser les salariés sur ce sujet et de les inviter à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant en lien avec une éventuelle exposition.

Sources :

Site de la CNIL - 6 mars 2020 -**Coronavirus** (Covid-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles

Un salarié contaminé par le Coronavirus « COVID-19 » a-t-il l'obligation d'en informer son employeur ?

Le 13/03/2020

Le Code du travail fait peser sur l'employeur une obligation générale de sécurité. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il faut toutefois savoir qu'il existe un pendant à cette obligation.

En effet, le Code du travail prévoit également que chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Compte tenu de ces dispositions, le salarié atteint du **Coronavirus** est tenu d'en informer son employeur afin que ce dernier puisse mettre en œuvre des mesures pour assurer la protection de ses collègues de travail (telles que des mesures d'hygiène : nettoyage des locaux...).

Sources :

Article L.4122-1 du Code du travail