

## La gestion de l'épidémie du Coronavirus COVID-2019 par les employeurs

A titre liminaire, il convient de rappeler que compte tenu de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prendre toutes les mesures pour éviter d'exposer ses salariés au risque de propagation de l'épidémie du Coronavirus COVID-2019.

La première action pour l'employeur est de s'informer sur les risques au regard des connaissances disponibles, afin de pouvoir moduler les actions selon les niveaux de risque propres aux situations réellement rencontrées.

### Où s'informer ?

-> Numéro vert : 0800 130 000

-> Sur le [site internet du Ministère de la santé](#)

*Remarque : Le stade de la « pandémie » n'est pas atteint. Par anticipation, il est conseillé de consulter les plans d'action déjà mis en place à propos de la grippe A/H1N1 : [plan national de prévention et de lutte contre la pandémie grippale](#) (actualisé en 2011), et circulaires DGT des [18 décembre 2007](#) et [3 juillet 2009](#)*

Au stade présent de l'épidémie, on peut envisager plusieurs types de situation.

### Cas n° 1 : Un salarié revient d'une région considérée comme un foyer d'infection (ex : ville de Wuhan en Chine)

Le salarié doit se conformer aux mesures de quarantaine prises par les pouvoirs publics.

Un décret du 31 janvier 2020 lui permet de bénéficier du versement d'indemnités journalières sur avis d'un médecin de l'ARS (décret n°2020-73).

L'employeur doit bien entendu considérer cette absence comme légitime, et le cas échéant envisager la question du complément d'indemnité selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Si l'absence d'infection est avérée, rien ne s'oppose à ce que le salarié reprenne son emploi.

### Cas n° 2 : Un salarié revient d'une autre région d'Asie (Chine, Hong Kong, Macao...)

Un accueil spécifique des voyageurs est assuré depuis le 25 janvier à Paris Charles de Gaulle et à Saint-Denis de la Réunion. Les pouvoirs publics recommandent que pendant 14 jours (délai d'incubation), la personne reste vigilante à l'égard de potentiels symptômes.

Du point de vue de l'employeur, pour tout salarié revenant d'un endroit faisant état de cas d'épidémie, et selon la fonction exercée par ce dernier ou son degré de contact avec des tiers ou le public, il peut être envisagé certaines mesures tel que la prise de congés ou de repos, l'obligation du port de masques fournis gratuitement par l'entreprise...

L'employeur peut également décider le recours au télétravail.

En effet, l'article L 1222-11 du Code du travail prévoit, qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut

être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

### **Cas n° 3 : Un salarié doit partir en Chine ou dans tout autre zone où l'épidémie s'est déclarée**

Les pouvoirs publics n'interdisent pas les séjours en Chine mais les déconseillent, « sauf raison impérative ».

La décision d'organiser un déplacement doit donc être pesée selon différents critères : nécessité du déplacement, impossibilité de prendre des mesures alternatives, le cas échéant situation personnelle du salarié expatrié, niveau de risque propre au lieu de destination...

Il convient, à ce stade de rappeler qu'une contamination survenue à l'occasion du travail (lieu de travail, temps d'une mission...) est potentiellement un accident du travail (AT). Dans le doute, l'employeur doit par précaution déclarer un AT à la CPAM dans les 48 heures de la connaissance qu'il en a, avec les réserves utiles.

Ainsi, de manière générale, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, il apparaît opportun de limiter au maximum les déplacements des salariés dans les zones touchées par l'épidémie.

Un point quotidien de la situation épidémiologique internationale est disponible sur le site du Ministère de la santé publique.

En tout état de cause, lorsque le salarié est envoyé en déplacement dans l'une des zones concernées, il doit être informé des mesures à prendre sur place (mesures recommandées par les autorités françaises et/ou locales), et mis en mesure de les respecter (fourniture de masque...).

### **Cas n° 4 : Un salarié de retour d'une zone à risque qui s'est trouvé au contact d'une personne infectée, présente des symptômes d'infection**

Les symptômes sont ceux d'une infection respiratoire et ne peuvent se révéler qu'au plus dans les 14 jours suivant la contamination. Les pouvoirs publics recommandent d'appeler le 15.

Si le risque de contamination est avéré, le port du masque chirurgical s'impose, et tout contact doit être évité. Dans l'attente d'un diagnostic, il est donc préférable que le salarié ne soit pas au contact de ses collègues (télétravail, prise de congés ou de repos).

Afin d'éviter tout risque de contamination, il pourrait également être décidé de favoriser le recours au télétravail pour d'autres salariés.

### **Cas n°5 : Un salarié à qui est confié une mission dans un secteur touché par l'épidémie, ou un salarié au contact d'un collègue présentant des symptômes d'infection, exerce son droit de retrait**

Les situations exposées ci-dessus pourraient conduire certains salariés à l'exercice de leur droit de retrait.

Il convient à ce stade de rappeler qu'aux termes des dispositions de l'article L 4131-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un devoir d'alerte et d'un droit de retrait pour 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.

L'exercice du droit de retrait nécessite :

1. Une dénonciation préalable ou simultanée à la procédure d'alerte de l'employeur.
2. L'existence d'un danger grave et imminent.

Sur cette notion de danger grave et imminent, il convient de préciser que l'existence d'un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé implique que le danger soit exceptionnel, inhabituel et susceptible d'avoir des conséquences graves sur l'état de santé du salarié. Le droit de retrait est donc « réservé » à des situations exceptionnelles et nécessitant une réponse urgente.

Plus précisément :

**Le danger** est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du travailleur. Ce danger doit être grave (invalidité ; décès...) et non simplement léger.

**L'imminence** évoque la survenance d'un événement (accident, maladie...), résultant d'une exposition à un danger grave dans un temps rapproché de l'exercice du droit de retrait. Dès lors que la survenance du danger est imminente, il importe peu que le dommage qui en résulte se réalise en un instant ou progressivement.

S'agissant des pandémies, l'administration s'est déjà prononcée sur l'opportunité d'un droit de retrait notamment dans une circulaire DGT du 3 juillet 2009 qui précise que l'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs.

Dans ce cadre, il apparaît nécessaire que l'employeur sensibilise chaque salarié, au moyen d'une note de service par exemple, sur l'utilité des mesures de prévention élémentaires dites « barrière » : tousser dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; se laver régulièrement les mains ; éviter les contacts non indispensables ...

Il est également opportun d'intégrer le Comité Social et économique dans les mesures de prévention de l'épidémie, ceci d'autant plus que celui-ci bénéficie d'un droit d'alerte également en cas de danger grave et imminent.

Sous réserve du respect de l'ensemble des mesures préventives décrites supra, l'employeur disposerait d'arguments sérieux pour conclure à l'exercice abusif du droit de retrait.

Il est à cet égard utile de préciser que l'appréciation du bienfondé de l'exercice par un salarié de son droit de retrait relève du seul pouvoir souverain des juges du fond.

Si le juge estime que le salarié avait bien un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent, aucune sanction disciplinaire et aucune retenue sur salaire ne pourront être opérées.

A l'inverse, si le juge estime le droit de retrait a été exercé abusivement, une retenue sur salaire pour absence de service pourra être effectuée et éventuellement une sanction disciplinaire prononcée  
\*\*\*\*\*

Pour conclure, dans le contexte actuel de pandémie, il incombe à l'employeur de prendre des mesures visant à assurer la protection de ses salariés contre ce risque d'infection virale.

Il peut s'agir :

- de limiter au maximum les déplacements professionnels dans des zones à risque ;
- de favoriser le recours au télétravail pour les salariés ayant pu être exposés au virus directement ou indirectement ;
- d'organiser une réunion du comité social et économique afin d'organiser des mesures préventives ;
- de rappeler à tous salariés la nécessité de suivre les recommandations du Ministère de la santé public.

Des actions supplémentaires pourront être envisagées selon l'évolution de la pandémie et selon qu'un salarié de l'entreprise soit infecté.

Enfin, et à toute fin utile, il convient de préciser que Bruno Le Maire, ministre de l'Économie et des Finances, et Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État, ont réuni le 21 février les différents acteurs économiques nationaux à Bercy pour faire un point sur la situation et sur la manière dont le Gouvernement pourra accompagner les entreprises qui sont confrontées aux conséquences économiques de l'épidémie du coronavirus.

Les mesures suivantes ont été annoncées :

- L'application des mesures de soutien au cas par cas aux entreprises qui rencontreraient des difficultés sérieuses, notamment le recours à l'activité partielle ou l'étalement des charges sociales et fiscales ;
- Les ministres ont demandé aux grands donneurs d'ordre de faire preuve de solidarité vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants qui pourraient avoir de plus en plus de mal à s'approvisionner et à respecter les délais de livraison ;
- La mise à disposition de toutes les informations utiles sur la situation d'activité et logistique dans les différentes provinces chinoises. Les entreprises pourront savoir l'état exact de la situation, province par province, ainsi que dans les grands ports chinois où arrivent les exportations en provenance de France et d'Europe ;
- L'accélération des procédures d'agrément dans certaines filières pour les nouvelles sources d'approvisionnement, en particulier pour le secteur de la construction ou de la chimie afin de les aider à diversifier leurs sources d'approvisionnement tout en respectant les normes sociales, environnementales et européennes.
- Lancement d'une réflexion sur la sécurisation des approvisionnements pour certaines filières stratégiques, comme la filière automobile, afin de les faire gagner en indépendance par rapport à leurs approvisionnements à l'étranger.