



# CORONAVIRUS (COVID-19)

## RECOMMANDATIONS POUR LES EMPLOYEURS

### OBLIGATION DE SECURITE

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, à défaut de quoi il engage sa responsabilité (article L. 4121-1 du Code du travail).

### MESURES DE PREVENTION

Informations sur le coronavirus et les gestes barrières, au sein de l'entreprise par mail, note de service ou affichage.

Report des déplacements vers les zones à risque et rapatriement des salariés en mission ponctuelle dans ces zones.

Mise à disposition de points d'eau et savons ou gels hydroalcooliques – Utilisation de serviette à usage unique – Mise en place d'une obligation de se laver les mains à l'entrée dans l'entreprise – Mettre éventuellement à disposition des masques – Mise à jour du DUER, etc...

### MESURES EN CAS DE RISQUES DE CONTAMINATION

#### Au sein de l'entreprise :

Modification obligatoire du DUER (document unique d'évaluation des risques)

Consultation du CSE, notamment en cas de modification de l'organisation du travail (article L. 2312-8 du code du Travail)

#### En cas de présentation d'un arrêt de travail :

Le salarié perçoit les IJSS durant 20 jours maximum et ce, sans délai de carence. L'employeur doit donc procéder au maintien de salaire prévu par la CCN en application des articles 7.3 et 7.4.

*Nb – Le délai de carence de 7 jours prévu pour le maintien de salaire légal, ne s'applique pas aux personnes qui sont en arrêt de travail en raison du Coronavirus. La durée d'application de cette dérogation est fixée à 2 mois (Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020). Toutefois, aucune précision n'a été apportée concernant les délais de carence prévus par les accords collectifs.*

#### En l'absence d'avis d'arrêt de travail :

Cas d'un ou plusieurs salariés revenant d'une zone à risque ou ayant été en contact avec une personne contaminée ou de retour d'une zone à risque.

#### PRIVILEGIER LE TELETRAVAIL

Droit de l'employeur :

- En cas de risque d'épidémie et/ou de force majeure (L.1222-11 du code du Travail)
- Pour garantir la protection des salariés et/ou permettre la continuité de l'activité

- ⇒ Pas besoin de l'accord du salarié
- ⇒ Pas de formalisme particulier

#### SI LE TELETRAVAIL N'EST PAS POSSIBLE

- Déplacer les CP déjà posés par le salarié, pendant la période d'isolement (L.3141-16 du code du Travail)
  - Aménager le poste du travail pour limiter les contacts dans l'entreprise
  - Restreindre l'accès à l'entreprise au salarié concerné.
- Pour ce dernier cas :
- o Absence assimilée à une période normalement travaillée
  - o Maintien de la rémunération .....