

La situation du salarié durant la crise du covid-19 : santé, sécurité et conditions de travail

Sandrine ROUBIN
Avocat associé

Introduction

La crise sanitaire que nous traversons, exceptionnelle par sa gravité et ses impacts de tous ordres, influe considérablement sur l'organisation des entreprises, dont certaines se trouvent fermées depuis le 15 mars et sine die, d'autres s'apprêtent à rouvrir le 11 mai, d'autres encore, après quelques jours ou semaines de flottement, se sont organisées pour mettre en place le télétravail ou des mesures barrières leur permettant de poursuivre, au moins partiellement leur activité, et d'autres enfin se trouvent, du fait de leur activité, soumises à une surcharge de travail absolument inédite.

Si la moitié des salariés est actuellement en chômage partiel, l'autre moitié travaille, d'une façon ou d'une autre et nombre d'entre eux vont reprendre le travail dans un contexte anxiogène.

L'objet de la présente intervention consistera à dresser un rapide tableau des différentes problématiques susceptibles de se présenter pendant la crise au regard :

- **de la santé et la sécurité des salariés d'une part ;**
- **de leurs conditions de travail d'autre part.**

Sommaire

I- Santé et sécurité du salarié pendant la crise du covid-19

A- L'obligation de sécurité incombant à l'employeur

- **Qu'est-ce que l'obligation de sécurité incombant à l'employeur ?**
- **Quelles mesures doivent être prises par l'employeur pour assurer son obligation de sécurité ?**
- **Quid en cas de violation de cette obligation ?**
- **Les limites à cette obligation : le salarié est également acteur de sa propre protection**

B- L'application de cette obligation de sécurité pendant la crise

- **L'actualisation du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**
- **La mise en place des mesures de prévention**
- **Les mesures à prendre si un salarié présente un sérieux risque de contamination**
- **Les mesures à prendre en cas de contamination avérée d'un salarié**

C- La mise en cause de l'employeur pour non-respect de son obligation de sécurité

- **Le droit de retrait**
- **Le droit d'alerte**
- **La déclaration d'accident du travail et ses conséquences**
- **L'action en reconnaissance de faute inexcusable et ses conséquences**

D- Le rôle du service de santé au travail

- **Le report des visites médicales non indispensables**
- **Les visites ne pouvant pas être reportées**
- **Règles spécifiques pour les visites de reprise**
- **Le suivi médical**

E- Les limites à la protection des données personnelles de santé

- **Les recommandations de la CNIL**
- **Le pragmatisme du gouvernement**

II- Conditions de travail du salarié pendant la crise du covid-19

A- Le sort de la période d'essai

- **Rupture de la période d'essai pendant le confinement lorsque le contrat de travail se poursuit**
- **Suspension de la période d'essai pendant le confinement en cas de chômage partiel**

B- Le télétravail

- **Le recours au télétravail sans formalité**
- **Les recommandations de la CNIL aux salariés en télétravail durant le confinement**
- **Les recommandations de l'INRS**

C- La durée de travail et le temps de repos

- **Dérogations en matière des congés payés**
- **Dérogations en matière de jours de repos**
- **Dérogations exceptionnelles aux durées de travail et temps de repos dans les secteurs d'activité sous tension**
- **Dérogations exceptionnelles spécifiques au transport de marchandises**

D- L'indemnisation du salarié

- **le salarié en télétravail**
- **le salarié restant chez lui à la demande de l'employeur**
- **le salarié gardant ses enfants**
- **le salarié en arrêt de travail pour un autre motif**
- **le salarié en activité partielle**

I- Santé et sécurité du salarié pendant la crise du Covid-19

A- L'obligation de sécurité incombant à l'employeur

Qu'est-ce que l'obligation de sécurité incombant à l'employeur ?



L'employeur est tenu de prendre **toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés** (L4121-1 du code du travail).

Il s'agit **d'une obligation de moyen renforcée**. L'employeur doit éviter le plus possible l'exposition des salariés à des risques et s'ils ne peuvent être évités, les évaluer régulièrement.

Quelles mesures doivent être prises par l'employeur pour assurer son obligation de sécurité ?



Procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail



Déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes



Solliciter l'avis de la médecine du travail lorsque c'est possible



Associer le CSE à cette démarche



Mettre en place les mesures de protection qui s'imposent

Quid en cas de violation de cette obligation ?

La responsabilité de l'employeur peut être engagée. Elle sera évaluée au cas par cas sur la base :

- **de l'étendue des mesures prises, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique**
- **des spécificités du salarié : nature de ses activités, niveau d'exposition au risque, compétences et expérience**

Lorsque la responsabilité de l'employeur est retenue, le salarié à droit à des dommages et intérêts.

Les limites de cette obligation : le salarié est également acteur de sa propre protection



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 (L4122-1 du code du travail).

Il incombe donc au salarié, au regard du risque de contamination, d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière ».

B- L'application de cette obligation de sécurité pendant la crise

L'actualisation du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) suite à l'épidémie de covid-19



Les risques professionnels doivent régulièrement être évalués dans **le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

Dans l'urgence, chaque entreprise a dû procéder à une nouvelle évaluation du risque et la retranscrire dans le DUERP, afin de fixer les mesures de prévention et de protection nécessaires pour faire face à l'épidémie et réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail.

Cette nouvelle évaluation a permis de fixer les mesures permettant la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

L'actualisation du DUERP doit poursuivre 3 objectifs :

1

L'identification des situations à risque pour lesquelles les conditions de transmission du virus sont potentiellement réunies.

2

L'identification des situations de travail à risque du fait de la réorganisation du travail (télétravail, réaménagement des locaux, organisation des missions)

3

L'actualisation des plans de prévention en cas d'intervention d'entreprises extérieures.

Le CSE est invité à participer à l'actualisation du DUERP et les salariés en sont informés.

La mise en place des mesures de prévention pendant le covid-19

L'employeur doit réorganiser le ou les postes de travail après analyse des risques en privilégiant le télétravail

**Si le télétravail n'est pas possible, faire en sorte que le ou les salarié(s) évite(nt) les réunions non indispensables, les contacts proches, etc...
ET**

Mettre en place l'ensemble des mesures barrières actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Les mesures à prendre si un salarié présente un risque sérieux de contamination

L'employeur doit mettre en place et communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié

Réorganiser le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail

Si le télétravail n'est pas possible, le salarié doit être mis en arrêt maladie

Les mesures à prendre en cas de contamination avérée d'un salarié

Renvoyer le salarié contaminé à son domicile avec un masque et lui demander d'appeler son médecin traitant

Informers les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas.

Faire désinfecter les espaces contaminés dans le respect des règles sanitaires selon un protocole précis – pas d'obligation de fermeture

C- La mise en cause de l'employeur pour non respect de son obligation de sécurité

Le droit de retrait



Si un salarié estime que son employeur ne respecte pas à son égard les mesures barrières instaurées par les autorités gouvernementales, il peut exercer son **droit de retrait**.

Ce droit permet au salarié de **se retirer d'une situation de travail présentant un « danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé »** (Article L4131-1 du code du travail).

Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?



Par danger grave, il faut entendre un danger susceptible de produire un accident ou une maladie pouvant entraîner la mort ou une incapacité permanente ou temporaire.



Par imminent, on entend un danger susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché.

Que doit faire l'employeur en cas d'exercice du droit de retrait par un salarié ?

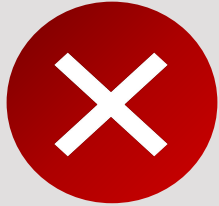
Si le retrait du salarié est justifié



L'employeur doit immédiatement mettre en œuvre les mesures nécessaires pour faire cesser le danger et éviter toute nouvelle situation de danger.



Il doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.



L'employeur ne peut pas demander à un salarié 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.



Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

**Si le retrait du
salarié n'est pas
justifié**



**L'employeur peut
le sanctionner.
L'abandon de
poste sans
autorisation
constitue une
faute grave.**



**Le salarié
s'expose alors à
une retenue de
salaire et à une
sanction
disciplinaire
pouvant aller
jusqu'au
licenciement**

Les précisions du gouvernement face à l'épidémie de covid-19

Si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement en matière de prévention, information, formation et contrôle



Le salarié ne peut pas exercer son droit de retrait

Inversement, le droit de retrait est possible si l'employeur ne met pas en œuvre les recommandations du gouvernement.



Le Ministère du Travail a apporté une précision d'importance en relevant que « le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie ».

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relèvera du pouvoir d'appréciation du juge

Le droit d'alerte



Sur le même fondement (danger grave et imminent), tout membre du CSE dispose d'un droit d'alerte : il consigne par écrit son avis sur le registre des dangers graves et imminents en précisant les postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause et les noms des salariés exposés.

L'employeur doit alors :

- **Informier immédiatement l'inspection du travail et la CARSAT qui peuvent assister à la réunion du CSE**
- **Procéder immédiatement à une enquête avec le membre du CSE qui lui a signalé le danger**
- **Prendre les dispositions nécessaires pour y remédier**
- **Prendre les mesures et donner les instructions nécessaires de nature à permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.**

La déclaration d'accident du travail et ses conséquences



En application de l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Dans l'hypothèse où un salarié en poste serait atteint du covid-19, l'employeur devrait effectuer une déclaration d'accident du travail tout en formulant des réserves. Se poserait alors la question de l'origine de la contamination.

La matérialité de l'accident du travail

Il revient au salarié, victime, d'établir par tous moyens que l'accident, à savoir la contamination dont il a fait l'objet...

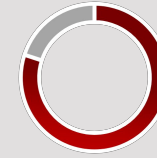


La reconnaissance d'une contamination comme constitutive d'un accident du travail ne manquera pas de donner lieu à des contentieux.

Indemnités AT/MP



Pendant les 28 premiers jours d'arrêt, le montant des indemnités journalières est de 60 % du salaire journalier, augmenté des éventuelles indemnités complémentaires versées par l'employeur.



À partir du 29^e jour d'arrêt, le montant des indemnités journalières est de 80% du salaire journalier, augmenté des éventuelles indemnités complémentaires versées par l'employeur.

Ce salaire journalier est calculé en divisant par 30,42 le montant du salaire brut perçu le mois précédant le début de l'arrêt.

Si la contamination était reconnue comme accident du travail, le salarié pourrait percevoir une indemnité complémentaire en cas d'incapacité permanente de 1% à 9% ou une rente jusqu'à son décès en cas d'incapacité permanente de plus de 10%.

L'action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur

Si l'atteinte est reconnue comme accident du travail ou maladie professionnelle, la faute inexcusable de l'employeur pourra être retenue...



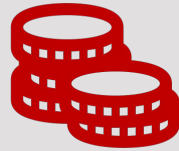
S'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié



Et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Là encore, les contentieux en reconnaissance de la faute inexcusable ne manqueront pas de survenir.

L'indemnisation de la faute inexcusable



En cas de reconnaissance de la faute inexcusable, le salarié peut prétendre, selon le Code de la Sécurité sociale, à deux indemnisations supplémentaires :

- **La majoration de la rente versée par la Sécurité sociale**
- **L'indemnisation de préjudices non couverts et limitativement énumérés à l'article L452-3:**
 - **le préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées**
 - **le préjudice esthétique et d'agrément**
 - **le préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités professionnelles.**

D- Le rôle du service de santé au travail

Le rôle du service de santé au travail



Les services de santé au travail (SST) doivent assurer la continuité de leur mission, en adaptant leur activité et leur organisation au risque engendré par l'épidémie de covid-19. Ils doivent assurer le suivi médical des salariés dont l'activité est maintenue et participer à la lutte contre la propagation du virus.

Réorientation de l'action en milieu du travail et missions des SST

Le SST participe à la lutte contre la propagation du virus à travers les actions suivantes :

La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion

L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque

L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité

Les visites non indispensables sont reportées pendant la crise

La visite d'information et de prévention initiale, à l'exception de celle des travailleurs bénéficiant d'un suivi médical spécifique.

Le renouvellement de la visite d'information et de prévention.

Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire, à l'exception de celui concernant les salariés exposés à des rayons ionisants.

Les visites médicales de cette nature qui doivent être réalisées depuis le 12 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020 dans le cadre du suivi individuel des salariés peuvent faire l'objet d'un report jusqu'au 31 décembre 2020.

Les visites ne pouvant pas être reportées

La visite d'information et de prévention initiale des personnes handicapées, des jeunes de moins de 18 ans, des travailleurs de nuit, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, salariés titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs exposés à des champs électromagnétiques

Toutes les visites médicales (hors périodiques) des salariés exerçant une activité nécessaire à la continuité de la vie de la Nation

L'examen médical d'aptitude initial concernant les postes à risque

Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Règles spécifiques pour les visites de reprise

Le médecin du travail doit organiser l'examen avant la reprise effective du travail lorsqu'il concerne des :

- **Salariés handicapés**
- **Jeunes de moins de 18 ans**
- **Salariés titulaires d'une pension d'invalidité**
- **Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes**
- **Travailleurs de nuit**

Pour les autres salariés, le médecin du travail peut reporter l'examen, sans que ce report fasse obstacle à la reprise du travail, sauf s'il porte une appréciation contraire :

- **Dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail, pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé (postes à risque)**
- **Dans la limite de 3 mois suivant la reprise du travail, pour les autres travailleurs.**

Le suivi médical des salariés

Pour les salariés dont l'activité est maintenue, les visites médicales sont maintenues selon deux modes opératoires :

La téléconsultation

- **Lorsque les nécessités de l'examen le permettent et que le salarié accepte, la visite prend la forme d'une téléconsultation.**

La consultation physique

- **L'entreprise est informée des précautions à prendre**
- **Le salarié se voit rappeler, lors d'une prise de contact préalable, qu'il ne sera pas reçu s'il présente des symptômes à son arrivée.**

Arrêt de travail prescrit par le médecin du travail



Par dérogation aux dispositions du code de la sécurité sociale, le médecin du travail peut prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 ou au titre des mesures de prévention prises.

Le médecin du travail peut également procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail.

E- Les limites à la protection des données personnelles de santé des salariés.



Dans l'obligation de mettre en place et de faire respecter les mesures barrières instaurées, les employeurs ne peuvent toutefois pas prendre de mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée de leurs salariés, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus.

Recommandations de la CNIL

Dans son communiqué du 6 mars 2020, la CNIL a précisé qu'il était interdit à l'employeur de :



procéder à des relevés de température quotidiens de chaque employé



collecter des questionnaires médicaux.

Elle a simplement recommandé aux employeurs de :



Sensibiliser et inviter leurs employés à effectuer des remontées individuelles d'information les concernant, en lien avec une éventuelle exposition, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes ;



Faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés.

Un nécessaire pragmatisme

Pour rassurer les salariés se rendant sur le lieu de travail, nombre d'employeurs ont choisi de pratiquer ces relevés de température et questionnaires quotidiens.

Ces mesures, qui s'insèrent dans un dispositif général de précaution, viennent d'être validées par le Ministère du Travail.

Elles doivent toutefois :

**Faire l'objet
d'une note de
service valant
adjonction au
règlement
intérieur,
communiquée
au CSE et à
l'Inspection du
Travail**



**Être
proportionnées à
l'objectif
recherché**



**Offrir toutes les
garanties
requises aux
salariés
concernés tant
en matière
d'information
préalable que de
conservation des
données et de
respect de la
dignité**



**Préciser les
conséquences
d'un refus
comme celles
d'un
dépassement de
la norme de
température**

II- Conditions de travail du salarié pendant la crise du Covid-19

A- Le sort de la période d'essai

Il est interdit de rompre la période d'essai en raison du confinement lié à l'épidémie de Covid-19.

**Si l'entreprise
entend mettre fin à
la période d'essai...**



**La rupture de la
période d'essai doit
obligatoirement être
en rapport avec
l'appréciation des
qualités
professionnelles.**



**A défaut, elle sera
considérée comme
abusive.**



Le chômage partiel avec cessation d'activité entraîne la suspension du contrat de travail et prolonge l'essai d'une durée équivalente.

La durée de la prolongation doit correspondre exactement à la durée de l'absence, au jour près. Le décompte se fait en jours calendaires.

B- Le télétravail

Le recours au télétravail sans formalité



Le code du travail prévoit expressément 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. Tel est le cas aujourd'hui face à l'épidémie de coronavirus, le gouvernement ayant appelé les entreprises à privilégier le télétravail qui est devenu la règle impérative pour les postes le permettant.

Les recommandations de la CNIL aux salariés en télétravail durant le confinement



La CNIL a mis en ligne, le 1er avril, des recommandations pour les salariés nouvellement en télétravail en raison de l'épidémie, afin de les aider à garantir leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Il s'agit de leur rappeler les bonnes pratiques à suivre en télétravail.

Il est vivement conseillé de les diffuser auprès des salariés concernés, selon les modèles de notes d'information existants.

Les recommandations de l'INRS

L'INRS a édité un dossier complet sur le télétravail en confinement. Il comporte un certains nombres de recommandations.

Recommandations pour l'aménagement du poste de travail

- **définir, dans la mesure du possible, un espace de travail dédié (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé.**
- **aménager son poste de travail de manière à être bien installé.**

Recommandations pour l'organisation du travail

- **se fixer des horaires de travail**
- **s'octroyer des temps de pause**
- **planifier sa charge de travail sur la semaine**
- **garder contact avec les équipes**
- **utiliser les outils de communication à distance**
- **renseigner son statut sur les outils de communication (occupé, absent etc...)**

Il met également l'accent sur des points de vigilance à retenir...

**Le suivi
de l'activité**

**Le risque
d'isolement**

**L'équilibre
entre vie
privée et
vie
professionnelle**

**Le maintien
du collectif**

**Le rôle du
manager de
proximité**

**Le risque lié
à
l'hyper-conne
xion au
travail**

**La prévention
du risque
sédentaire**

**La gestion
de l'autonomie**

C- La durée de travail et les temps de repos

Dérogations à la prise des congés payés

Un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à...

Imposer à ses salariés la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période habituelle de prise des congés payés

Modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés

S'il n'y a pas d'accord d'entreprise ou de branche les règles de droit continuent à s'appliquer.

L'employeur peut également...

Fractionner le congé principal sans obtenir l'accord du salarié

Ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires de PACS travaillant dans son entreprise

Dérogations à la prise des RTT et jours de repos

En cas de difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 et **et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc** l'employeur peut :

Décider de la prise des jours de repos prévus dans une convention de forfait, à des dates déterminées par lui

Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus dans une convention de forfait

Imposer que les droits affectés sur le compte épargne temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates

Le nombre total de jours de repos qui peuvent ainsi être imposés ou modifiés par l'employeur ne peut être supérieur à 10.

Les dérogations aux durées de travail et temps de repos mises exceptionnellement en place dans les secteurs d'activité nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale.

L'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 a instauré un certain nombre de dérogations en la matière.

Dérogations au repos dominical

- **L'employeur a la possibilité de faire travailler les salariés le dimanche, en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.**

Dérogations aux durées maximales de travail

- **La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures.**
- **La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut-être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur**
- **La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à 9 heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;**
- **La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures ;**
- **La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ou sur une période de douze mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs ayant une activité de production agricole, peut être portée jusqu'à 48 heures ;**
- **La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures.**

L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations doit en informer sans délai et par tout moyen le CSE ainsi que le DIRECCTE. Ces dérogations cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

Dérogations temporaires exceptionnelles pour le transport de marchandises



Les opérations de transport routier de marchandises bénéficient de dérogations temporaires :

- **Augmentation de la durée journalière de conduite, dans la limite de 10 heures par jour ou de 11 heures par jour 2 fois par semaine**
- **Augmentation de la durée hebdomadaire de conduite, dans la limite de 60 heures par semaine et de 102 heures sur 2 semaines consécutives, à condition que ces augmentations respectent les dispositions légales et réglementaires relatives au temps de travail et au repos applicables aux conducteurs.**

Ces dérogations sont accordées depuis le 21 mars 2020 pour une durée initiale de 30 jours. Elles s'appliquent aux opérations de transports nationaux et internationaux de marchandises.

D- L'indemnisation du salarié

Le salarié en télétravail

Si le salarié est en télétravail



Sa rémunération reste inchangée



L'employeur doit lui verser son salaire à échéance normale

Le salarié restant chez lui à la demande de l'employeur

**Si l'employeur
demande à un salarié
de rester chez lui sans
télétravail et sans arrêt
de travail**



**La rémunération du
salarié doit être
maintenue**



**Son absence sera
considérée comme une
période travaillée**

Le salarié en arrêt de travail

Outre le cas de maladie, des arrêts de travail sont délivrés dans les 3 cas suivants si l'assuré est sans possibilité de télétravail.

Garde d'enfant(s)

- **lorsque l'assuré est le parent d'enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé, ou d'enfants handicapés (pas de limite d'âge) dont l'établissement d'accueil est fermé : l'arrêt dure alors pendant toute la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail, mais il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.**

Dans ce premier cas, un dispositif « télé service » de déclaration d'arrêt de travail par les employeurs est mis en place par l'Assurance Maladie. Il s'agit d'une déclaration qui fait office d'avis d'arrêt de travail et se substitue à l'arrêt prescrit par un professionnel de santé.

L'arrêt est délivré pour une durée de 1 à 21 jours renouvelable si la durée de fermeture des établissements est prolongée



Un seul parent à la fois peut se voir délivrer l'arrêt de travail. Il est possible de fractionner entre les deux parents



L'indemnisation n'est pas automatique, elle se fait après vérification par l'assurance maladie.

Les indemnités journalières sont versées sans délai de carence, de même pour les indemnités complémentaires qui sont également versées sans conditions d'ancienneté.

Mesure d'isolement en cas d'exposition au coronavirus Covid-19

- **lorsque l'assuré fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, la durée maximale d'arrêt est de 20 jours.**

Personnes vulnérables

- **les assurés définis comme des personnes vulnérables vis-à-vis du coronavirus Covid-19 bénéficient d'arrêt pendant toute la durée de la période d'urgence sanitaire.**
- **Les personnes qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable en bénéficient aussi.**



Dans ces deux cas, l'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville ou encore le médecin du travail. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

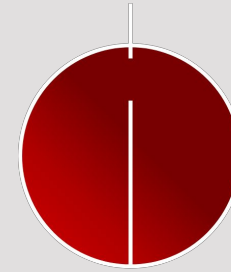
La prise en charge de l'arrêt de travail se fait sans examen des conditions d'ouverture de droit.

Comme dans le premier cas, les indemnités journalières sont versées sans délai de carence, de même pour les indemnités complémentaires qui sont également versées sans conditions d'ancienneté.

Le salarié en activité partielle



Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire égale à 70 % de sa rémunération brute horaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail. Rien n'interdit à l'employeur de verser une rémunération supérieure, la différence est alors à sa charge.



L'indemnité horaire est en principe de 100 % de la rémunération nette lorsque des actions de formation sont mises en œuvre. Mais en application des nouvelles dispositions, si l'employeur a donné son accord à une formation après le 27 mars 2020, alors la règle de 70 % applicable aux autres salariés s'applique.

L'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération antérieure pour tout salarié rémunéré au SMIC, comme pour ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Liste des dispositions sur la base desquelles a été établi ce dossier

- **Loi n° 2018-217 du 28 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.**
- **Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle.**
- **Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle.**
- **Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.**
- **Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.**

- **Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle.**
- **Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire**
- **Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat.**
- **Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.**
- **Arrêté du 20 mars 2020 portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises.**
- **Communiqué CNIL du 6 mars 2020.**
- **« Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19 »**
- **Délibération CNIL n° 2017-191 du 22 juin 2017 portant modification de la délibération n° 2005-305 du 8 décembre 2005 portant autorisation unique de traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de dispositifs d'alerte professionnelle.**