

# ATELIER JURIDIQUE COVID-19 ET DROIT DU TRAVAIL



Maître Marc David SELETZKY  
Avocat Associé  
Tel : 06 68 64 54 68  
[mdseletzky@ambreassocies.com](mailto:mdseletzky@ambreassocies.com)

## Que faire dans le cas où les employés ne souhaitent pas rester en télétravail ?

- En cas de menace, péril ou pandémie, l'employeur est en droit d'imposer le télétravail. (article L1222-11 Code du travail)
- Dans ce cas, il convient de formaliser par un email ou courrier recommandé avec AR.

## Que faire dans le cas où les employés ne souhaitent pas revenir dans l'entreprise et rester en télétravail ?

- Dans un 1<sup>er</sup> temps : les rassurer en les informant des mesures de protection prises (plexiglass en open space, mise à disposition de masques, gel hydroalcoolique, règles de distanciation sociale, etc...).
- Établir un document en interne sur les dispositions prises ou - a minima - par email et formaliser les mesures prises dans la DUER. Si un CSE existe, annoncer les mesures lors d'une réunion extraordinaire.
- Proposer aux employés des solutions alternatives. Par exemple : proposer des horaires décalés pour leur éviter de prendre les transports en commun aux heures de pointe.
- Si malgré tout, l'employé ne souhaite pas revenir, le licenciement pour abandon de poste peut-être envisagé, **seulement si les deux conditions précédentes ont été respectées.**

## Télétravail : à quel défraiement le salarié peut-il prétendre?

Il convient de suivre les règles normalement appliquées dans le cas où le salarié utilise des biens personnels dans le cadre de son travail à domicile (internet, ordinateur, électricité...).

Deux possibilités :

- l'allocation forfaitaire versée par l'employeur sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine...).
- Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses

**NB : ce défraiement ne sera pas considéré comme avantage en nature.**

## Quelles sont les règles concernant le choix des salariés qui peuvent télétravailler et ceux qui doivent venir au bureau?

- L'employeur bénéficie d'une certaine souplesse concernant le télétravail selon les fonctions/postes de ses salariés et leur profil (problèmes de santé par exemple)
- En revanche, l'employeur doit être capable de justifier ses choix par des éléments objectifs pour éviter toute accusation de discrimination.
- Il est tout à fait possible de proposer un télétravail tournant pour les salariés.
- Les salariés en télétravail peuvent choisir de travailler à des horaires décalés (pour des raisons d'organisation personnelle par exemple) les soirs et/ou le weekend mais dans ce cas, il est important de formaliser ceci par un mail ou un courrier pour ne pas risquer que les horaires décalés soient considérées comme des heures supplémentaires.

## MISE AU CHOMAGE PARTIEL

La mise au chômage partiel est une décision unilatérale prise par l'entreprise que le salarié ne peut pas refuser.

### Peut-on procéder à un licenciement économique pendant une période de chômage partiel ?

- Pas d'interdiction formelle mais fortement déconseillé car l'Etat pourrait réclamer le remboursement des aides accordées pendant la période de chômage partiel.
- Un licenciement économique pourrait par ailleurs être fragilisé par le fait que le salarié « ne coûte rien » à l'entreprise pendant cette période. Il est donc nécessaire que les difficultés économiques soient antérieures çà la crise du Covid.

## Quelle est la responsabilité de l'employeur dans le cas où un salarié contracte le Covid-19 ?

- Le risque civil/pénal pour l'employeur est théoriquement minime car sa responsabilité ne serait engagée que si le salarié arrive à prouver qu'il a contracté le virus sur son lieu de travail.
- C'est pourquoi, en cas de contentieux prud'hommal ou devant le TASS, il est primordial que l'employeur puisse prouver que toutes les mesures de sécurité ont été adoptées pour assurer la sécurité de ses employés.
- Il est possible (mais pas obligatoire) de faire signer aux salariés une Charte de Sécurité les engageant à respecter les différentes mesures prises au sein de l'entreprise. Il est important de consigner les mesures prises dans la DUER et aussi en CSE si l'entreprise est pourvue de représentants.

NB : la mise à disposition des masques ne dispense pas l'employeur de la mise en place des autres mesures de sécurité et de distanciation préconisées par le Ministère du Travail.

## Quelle mise à jour du Document Unique faut-il prévoir et quel est le délai ?

- Il faut mettre à jour le DUER sur les risques liés au Covid-19 (inutile de prévoir une mise à jour sur les pandémies en général). Le CSE peut être associé à la mise à jour du CSE.
- Il n'y a pas de délai spécifique mais l'idéal est de mettre à jour le DUER avant la retour des salariés en entreprises ou dans les jours suivants leur retour.
- Il est possible d'ajouter au Document Unique des photos des aménagements des postes de travail pour prouver que les mesures ont bien été prises. Un constat d'huissier peut également être envisagé.
- Il est important de se conformer le plus possible aux recommandations précisées dans le Guide de Déconfinement dernièrement publié par le Ministère du Travail. Ces recommandations ne sont peut-être pas réalisables à 100% dans toute entreprise, mais il faut prouver que le maximum a été fait.

## Masques : quelle est la responsabilité de l'employeur?

Il n'y a pas de texte spécifique concernant le type de masque qu'il faut mettre à disposition des employés. Etant donné la pénurie actuelle de masques chirurgicaux ou FFP2, les masques alternatifs ou en tissu ne semblent pas interdits à la lecture du protocole de déconfinement publié par le ministère. En revanche un affichage spécifique dans l'entreprise relatif à l'utilisation des masques semble préconisé.



## CONTRATS DE TRAVAIL DE 39H HEBDOMAIRES

L'ordonnance du 24 avril 2020 prévoit désormais la possibilité de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance, à savoir avant le 24 avril 2020 (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020, art. 1 bis nouveau ; ord. [2020-460](#) du 22 avril 2020, art. 7, JO du 23).

Cette mesure concerne donc les heures supplémentaires comprises dans le volume de travail prévu par :

- des **conventions individuelles de forfait** établies sur la semaine, le mois ou l'année (c. trav. [art. L. 3121-56](#) et [L. 3121-57](#)) **conclues avant le 24 avril 2020** (ex. : forfait de 37 h ou 39 h par semaine, de 169 h par mois) ;
- ou des **durées collectives de travail** supérieures à la durée légale prévues par des **conventions ou accords collectifs** de travail (branche, entreprise...) **conclus avant cette même date**.



Maître Marc David SELETZKY

Avocat Associé

Tel : 06 68 64 54 68

[mdseletzky@ambreassocies.com](mailto:mdseletzky@ambreassocies.com)