

# LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



## CORONAVIRUS : LE SALAIRE CONFINE A DROIT AU MAINTIEN DE SALAIRE SANS CARENCE

Les salariés faisant l'objet d'une mesure de confinement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou d'avoir séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie peuvent bénéficier d'un arrêt de travail par un médecin de l'ARS<sup>1</sup>.

Un décret en date du 4 mars 2020 prévoit que ces salariés bénéficient, dès le premier jour d'arrêt de travail, c'est-à-dire sans délai de carence :

- des indemnités journalières de la sécurité sociale, sans qu'il soit nécessaire que ces salariés remplissent les conditions d'ouverture des droits relatifs à la durée minimale d'activité ou à une contributivité minimale. Cette mesure est par ailleurs rétroactive et s'applique aux arrêts de travail prescrits depuis le 2 février.
- de l'indemnisation complémentaire par l'employeur pour les arrêts de travail prescrits depuis le 6 mars 2020.

La seule condition à remplir pour pouvoir bénéficier de ces dispositions est que l'avis d'arrêt de travail soit prescrit par un médecin de l'agence régionale de santé (ARS). Concrètement, l'arrêt prescrit par le médecin de l'ARS sera transmis à la CPAM ainsi qu'à l'employeur et permettra une indemnité plus favorable pendant une durée maximale de 20 jours et ce jusqu'au 2 avril 2020.

Rappelons que si votre enfant a fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement et que vous ne bénéficiez pas d'une solution de garde, vous pouvez solliciter l'ARS via le portail web [www.ars.sante.fr](http://www.ars.sante.fr) ou la plateforme téléphonique nationale afin qu'un médecin habilité puisse procéder à l'établissement d'un arrêt de travail correspondant à la durée d'isolement préconisée de l'enfant.

D. 2020-193, 4 mars 2020 : JO, 5 mars

D. 2020-73, 31 janvier 2020 : JO, 1<sup>er</sup> février

## CORONAVIRUS : DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIES

Quelles sont les mesures de protection à mettre en place dans l'entreprise contre le coronavirus ? Le ministère du Travail a publié un *questions-réponses* de 11 pages pour répondre aux interrogations des salariés et des entreprises et sera actualisé tous les deux jours.

Rappelons que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés de son entreprise (art. L. 4121-1 du Code du travail). La principale recommandation du ministère du Travail pour les entreprises est d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques (Chine, Corée du Sud, Iran, Vénétie et Lombardie en Italie). Si un ou plusieurs salariés reviennent ou ont été en contact avec une personne infectée, l'employeur est, dans ce cadre, en droit de réorganiser son poste de travail en privilégiant par exemple le télétravail.

<sup>1</sup> Agence régionale de santé



Si cela n'est pas possible, l'employeur peut faire en sorte que le salarié évite les lieux où se situent les personnes fragiles, les sorties ou réunions non indispensables (conférence, meeting...), les contacts proches (ascenseur, cantine...). Le télétravail reste cependant la solution à privilégier et si normalement il requiert l'accord du salarié, le risque épidémique permet à l'employeur de l'imposer (art. L. 1222-11 du Code du travail).

Au-delà de l'arrêt de travail indemnisé en cas de quarantaine (article précédent), quels sont les moyens ou possibilités à mettre en œuvre en entreprise pour se protéger et protéger les autres ?

### Le droit de retrait

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une 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. Il doit alerter son employeur de cette situation et il s'agit d'un droit individuel et subjectif. L'appréciation du danger grave et imminent relève, en cas de contestation, du juge qui va alors vérifier le caractère raisonnable du motif.

Dès lors que l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaire, conformément aux recommandations du gouvernement ([www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)), les possibilités de recours au droit de retrait sont en pratique, fortement limitées. Reste les cas où des salariés seraient, compte tenu de leurs missions, obligés de voyager dans une situation à risque ou à être confrontés au virus de manière générale sans que des précautions soient prises. Le salarié serait alors légitime à faire usage de son droit de retrait.

### Fourniture de masques ?

Les questions-réponses mis en ligne par le ministère du Travail et le ministère des Solidarités et de la Santé n'aborde pas la question du masque et les recommandations du gouvernement mentionnent le masque chirurgical mais uniquement pour les personnes contaminées où présentant les symptômes et sur prescription médicale.

Le masque est donc réservé aux malades, aux cas où il y a contacts avérés avec des personnes contaminées,

aux professionnels du secours, aux transports sanitaires, professionnels de santé en ville comme à l'hôpital. Ainsi, les pharmacies d'officine ont reçu comme consigne de ne délivrer des masques qu'aux personnes ayant une prescription.

Si la fourniture de masques n'est donc pas utile pour l'instant, la mise en place de mesures de protection et de prévention suppose à minima la mise à disposition de solutions hydro-alcooliques.

### Rôles du CSE et de la CSSCT

Si la politique de prévention et la responsabilité en matière de santé et de sécurité des salariés incombent à l'employeur, il est absolument indispensable que soient associés les représentants du personnel. Par exemple, le document unique d'évaluation des risques (DUER) devra être mis à jour compte tenu des nouveaux risques (art. R.4121-2 du Code du travail), intégrer les recommandations gouvernementales et à cet effet, le CSE ou la CSSCT, si elle existe, doivent être consultés, sans pour autant que cela empêche l'employeur de prendre des mesures conservatoires.

Sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE peut se réunir à la demande motivée de deux de ses membres. De plus, si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent (par exemple si un salarié de retour d'une zone à risque ne fait pas l'objet de mesures spécifiques d'aménagement de poste), il en avise immédiatement l'employeur conformément à la procédure d'alerte de l'article L. 4132-2 du Code du travail.

D'une manière plus générale, le CSE doit être consulté dès lors que des modifications importantes concernent l'organisation du travail et dès lors que l'employeur a recours à l'activité partielle, ce qui risque d'être le cas dans beaucoup d'entreprises.

### Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le contexte actuel d'épidémie qui correspond à une circonstance de caractère exceptionnel mentionné à l'article R. 5122-1 du Code du travail.

Dans cette situation, les salariés restent liés à leur employeur par le contrat de travail mais peuvent



subir une perte de rémunération due à la fermeture temporaire de leur entreprise ou à la réduction de leur durée de travail mais bénéficient alors d'une allocation spécifique prise en charge par l'Etat. Pendant la durée de la suspension du contrat de travail, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par l'entreprise et qui doit correspondre au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute (mais peut-être augmentée par l'employeur qui touchera une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic).

*Covid-19 Questions / réponses pour les entreprises et les salariés*

## **EGALITE FEMMES-HOMMES : L'INDEX CONCERNE DESORMAIS LES ENTREPRISES DES 50 SALARIES**

Depuis le 1<sup>er</sup> mars, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent avoir calculé et publié leur index relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au titre de l'année 2019. Déjà mis en place l'an dernier pour les entreprises de plus de 250 salariés (au 1<sup>er</sup> mars pour les entreprises de plus de 1.000 salariés et au 1<sup>er</sup> septembre pour celles de plus de 250 salariés), cette obligation concerne donc désormais toutes les entreprises dont l'effectif dépasse 50 salariés.

Pour rappel, l'index d'égalité professionnel repose sur cinq critères :

- 1- écart de rémunération femmes-hommes
- 2- écart de répartition des augmentations individuelles
- 3- écart de répartition des promotions
- 4- nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité
- 5- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

A noter que pour les entreprises de moins de 250 salariés, les critères 2 et 3 sont fusionnés. Cet index

constitue une véritable obligation pour les entreprises et celles qui ne l'auront pas publié s'exposent à une pénalité pouvant représenter jusqu'à 1% de leur masse salariale.

## **LA COUR DE CASSATION JUGE DISCRIMINATOIRE UN LICENCIEMENT INTERVENANT APRES L'ANNONCE D'UN BURN OUT**

Un salarié cadre, embauché il y a plus de 25 ans en tant qu'analyste d'études de marché et passé depuis Directeur business France dans une grande entreprise de matériel médical a été licencié pour insuffisance professionnelle 8 jours après avoir adressé un courriel alertant sur le lien entre la dégradation de son état de santé et le travail et faisant mention de son burn out.

Quelques mois avant, il avait, dans le cadre d'une auto-évaluation, sollicité un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle mais sa sollicitation était restée sans réponse. Ce cadre a ensuite été arrêté pour burn out avant ses vacances. Il est alors convoqué à un entretien informel où seront évoqués ses problèmes de santé. Six jours plus tard, ce cadre se voit reprocher la « non réalisation du budget », un « manque de communication » et le fait de « ne plus y être ». Il est licencié pour insuffisance professionnelle.

La Cour de cassation a donc pu facilement faire le lien entre le licenciement et l'état de santé du salarié, d'autant que toutes ses évaluations étaient positives jusqu'à présent, ne donnant ainsi pas de corps à la justification avancée par l'entreprise.

*Soc. 5 février 2020 n° 18-22399*