



La plume de l'alouette



23 AVRIL 2020

SPECIAL COVID-19 - II



Si le dispositif d'urgence semble en grande partie arrêté à ce jour, en accompagnant chaque jour les salariés et les représentants du personnel nous constatons que de nombreuses interrogations demeurent.

En outre, l'incertitude existant sur la situation sanitaire et les réflexions voulues par le gouvernement pourraient amener à faire évoluer le dispositif d'urgence et envisager des mesures adaptées pour la sortie de crise.

Le cabinet Atlantes a donc fait le choix de bouleverser la périodicité de ses publications pour vous accompagner au mieux durant cette période.



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile

Le cas particulier des métiers de la santé, du sanitaire et du social

Le 12 mars 2020, le Président de la République annonçait une première série de mesures destinées à endiguer l'épidémie de covid-19. A cette fin, la fermeture des établissements accueillant des jeunes enfants, des élèves ou encore des étudiants était décidée à compter du 16 mars 2020.

Cependant, afin d'assurer la continuité du service public de la santé et la gestion de la crise sanitaire, était mis en place un système de garde des enfants de moins de 16 ans des professionnels de la santé.

Dans le même temps, l'effort collectif attendu de la part des professionnels du secteur sanitaire et médico-social a justifié l'instauration de mesures plus contraignantes à leur égard, ce qui se manifeste notamment par l'encadrement très strict de leur droit de retrait ainsi que des conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier du régime de l'activité partielle.

La mise en place d'un système de garde des enfants de moins de 16 ans

Le 14 mars 2019, le Ministère des solidarités et de la santé a créé un dispositif permettant la prise en charge des enfants des professionnels de la santé qui n'ont pas de solution de garde alternative directement au sein des établissements où ils sont scolarisés au sein de groupes de 10 élèves maximum pour prévenir la contagion¹.

S'agissant des enfants de moins de 3 ans, il est prévu d'une part que les crèches hospitalières doivent rester ouvertes pour les accueillir et d'autre part que les collectivités territoriales doivent maintenir certaines crèches ouvertes afin que l'accueil soit possible. Il est enfin précisé que les assistantes maternelles travaillant à domicile ou chez un particulier sont tenues de continuer à accueillir les enfants comme elles le faisaient auparavant.

L'encadrement strict de l'exercice du droit de retrait

Le contexte épidémique n'a pas remis en cause la capacité des personnels des établissements sociaux et médico-sociaux à exercer de manière légitime leur droit de retrait.

Néanmoins, le Gouvernement considère que le caractère exceptionnel de l'épidémie rencontrée aujourd'hui justifie une appréciation stricte des conditions dans lesquelles les salariés de ces structures peuvent légitimement exercer leur droit de retrait :



« Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du Gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies (...). Le travailleur n'a pas alors un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre.² ».

Ainsi, les employeurs du secteur social et médico-social sont tenus de respecter l'ensemble des « gestes barrières » énumérés par le Gouvernement et disponibles en ligne³, parmi lesquelles : mesures de distanciation sociale, mise à disposition de savon, limitation des regroupements de salariés, etc.

Il convient néanmoins de préciser que des mesures complémentaires de protection s'appliquent à ces personnels. En effet, ces derniers doivent pouvoir utiliser des masques chirurgicaux dans l'exercice de leurs fonctions⁴.

L'encadrement du recours à l'activité partielle

Notons enfin que, si l'Etat a entendu assouplir les conditions permettant de bénéficier du régime de l'activité partielle, cela ne saurait concerner les travailleurs sociaux et médico-sociaux.

En effet, le Ministère des Solidarités et de la Santé a très clairement affirmé le principe selon lequel « aucun professionnel médico-social ne doit être placé en chômage technique. »⁵

[...] →

1 - Pour plus d'informations, voyez les deux documents suivants disponibles en ligne sur le site du Ministère de la Santé : Ministère de l'éducation, « Lignes directrices pour la garde des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire », disponible en ligne [🔗](#) ; Ministère de la Santé, « Modalités de prise en charge des enfants de 0 à 3 ans », disponible en ligne [🔗](#).

2 - Direction de l'information légale et administrative, « Droit de retrait : dans quelles conditions peut-on l'exercer ? », disponible en ligne [🔗](#).

3 - Ministère du travail, « Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus ? », disponible en ligne [🔗](#).

4 - Ministère de la santé, « Covid-19 : Stratégie de gestion et d'utilisation des masques de protection », disponible en ligne [🔗](#).

5 - Ministère de la santé, « Consignes et recommandations applicables à l'accompagnement des enfants et adultes en situation de handicap », disponible en ligne [🔗](#).

Ainsi, hormis l'hypothèse d'une cessation de travail pour cause de maladie, les professionnels de la santé sont appelés à continuer à travailler sans interruption dans le cadre de la lutte contre l'épidémie.

Vers une reconnaissance du covid-19 comme maladie professionnelle

Le 23 mars 2020, le ministre de la santé et le Premier ministre ont annoncé que les soignants malades du covid-19 avaient vocation à bénéficier « *systématiquement et automatiquement* » d'une reconnaissance de maladie professionnelle.

En revanche, aucune norme n'est venue, à l'heure où nous écrivons ces lignes, préciser les conditions de mise en œuvre de ce mécanisme de reconnaissance automatique.

Pour mémoire, la reconnaissance de l'existence d'une maladie professionnelle entraîne le bénéfice d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale majorées ainsi que la possibilité pour les ayants droit, en cas de décès du malade, de percevoir une rente pouvant représenter jusqu'à 85% du salaire annuel de la victime.

Le cas particulier des agents contractuels de la fonction publique

Les agents contractuels de la fonction publique connaissent des règles dérogatoires à celles applicables aux salariés d'entreprises privées. Cependant, l'exécutif a cherché à faire disparaître certaines disparités de traitement susceptibles d'exister durant cette période de pandémie.

Ainsi, le décret du 31 janvier 2020 permettant de bénéficier d'un arrêt maladie pour garde d'enfants sans jour de carence s'applique également aux agents contractuels de la fonction publique.

Ces derniers doivent par ailleurs bénéficier, comme leurs homologues du secteur privé et dans les mêmes conditions, d'un service de garde d'enfants du personnel mobilisé.

Enfin, le Parlement a voté la suspension du jour de carence existant dans la fonction publique durant la période de pandémie en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie.

Franck CARPENTIER, Avocat stagiaire - Atlantes Paris/Ile-de-France

LIVE TWITTER

NOUVEAU



PROCHAIN LIVE

Vendredi 24 avril
dès 14H

Chaque semaine, nos juristes et avocats vous informent et répondent à vos questions concernant vos droits face à la crise sanitaire, en vidéo.

Plus d'infos sur
notre fil Twitter [ICI](#)



Toutes nos vidéos
sur notre site [ICI](#)



Epidémie et ASC : quelles conséquences pour les CSE et les salariés ?

La gestion des ASC (activités sociales et culturelles) fait partie des prérogatives les plus connues des CSE. La pandémie en cours et les mesures associées (confinement, activité partielle...) entraînent, de fait, reports ou annulations.

Pour les activités autres que les voyages et séjours, les élus doivent se demander si la continuité de ces activités est possible, de façon dématérialisée ou par envois postaux ou si la situation impose un décalage dans le temps de l'activité. Ces changements d'organisation seront décidés par un vote en réunion ou s'il existe une délégation, par le bureau, une commission...

Dans tous les cas, il appartient au CSE, d'informer les bénéficiaires des ASC (par courrier électronique, affichage sur le site internet...), en précisant les conséquences (éventuel délai supplémentaire pour rendre les livres, pour fournir un justificatif...).

Concernant les voyages et séjours organisés, nombreux sont les CSE et les salariés qui avaient organisé ou acheté ce type de prestations, remises en cause du fait des mesures de la lutte contre la pandémie. L'ordonnance spécifique n° 2020-315 du 25 mars 2020 traite de ces problématiques d'annulation.

⚠ Attention

Ces règles ne s'appliquent pas aux titres de transports achetés isolément (transport « sec ») dont l'annulation est régie par le droit international et la législation de l'Union européenne sur les droits des passagers.

⚠ Attention

Plusieurs situations sont à différencier :

- le CSE a agi en qualité de simple intermédiaire entre le professionnel (agence de voyage...), et les salariés (ex. : en faisant profiter les salariés de réductions proposées par le professionnel), sans intervenir autrement. L'ordonnance ne s'applique qu'à la relation salariés/professionnel.
- le CSE a agi en qualité d'intermédiaire entre le professionnel (agence de voyage...), et les salariés, tout en prenant en charge une partie du coût (le salarié verse au professionnel sa quote-part, le CSE la différence). L'ordonnance s'applique à la relation salariés/CSE/professionnel.
- le CSE a agi dans des conditions permettant de l'assimiler à un professionnel du tourisme (il a organisé le voyage, les salariés lui ont versés leur quote-part...), l'ordonnance s'applique à la relation salariés/CSE et CSE/professionnel.

L'ordonnance prévoit que le client ou le professionnel, peut annuler un contrat de vente de voyages ou de séjours ou de prestation touristique ne faisant pas partie intégrante d'un voyage (hébergement ou location de voiture), par notification (information donnée par écrit, par préférence courrier RAR) **transmise entre le 1^{er} mars 2020 et une date antérieure au 15 septembre 2020 inclus**. Le professionnel peut dès lors proposer (à la place du remboursement intégral du prix payé) un avoir dont le montant doit être égal au montant de l'intégralité des paiements effectués.

Cette proposition doit être faite au plus tard **30 jours** après la résolution du contrat, ou, **si le contrat a été résolu avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance (26 mars), au plus tard trente jours après cette date** sur un support durable (courrier, e-mail) ; en mentionnant le montant de l'avoir, ainsi que les conditions de délai et de durée de validité.

Lorsque le professionnel a proposé cet avoir au client, celui-ci ne peut solliciter le remboursement des paiements effectués.

Au titre de cet avoir, le client devra se voir proposer, dans un **délaï de 3 mois** à compter de la notification de la résolution, une nouvelle prestation qui fait l'objet d'un contrat relatif à une prestation identique ou équivalente à la prestation prévue par le contrat résolu pour un prix n'étant pas supérieur à celui de la prestation prévue par ce contrat résolu et sans aucune majoration tarifaire autre que celle que, le cas échéant, le contrat résolu prévoyait.

Cette proposition est valable pendant une durée de dix-huit mois, à l'issue desquels, le client semble a priori pouvoir refuser de signer le contrat et ainsi recevoir un remboursement intégral, le cas échéant, déduction faite du montant de l'avoir qui a été utilisé.

💡 Conseil Atlantès

- Faire un audit des contrats qui ont été conclus afin d'établir ceux qui ont été ou devraient être annulés
- Selon le choix du CSE, formaliser la demande d'annulation, voire demander formalisation de l'avoir et de la proposition de prestation
- Etudier les avoirs et propositions de contrat, via une commission ou un groupe de travail ad hoc (négociation éventuelle de crédit d'heures supplémentaire)
- Accepter ou refuser la proposition via un vote de l'instance
- Communiquer auprès des salariés tout au long du processus.

Frédéric PAPOT, Juriste - Atlantès Paris/Ile-de-France

VOUS SOUTENIR PENDANT LA CRISE SANITAIRE



Atlantes vous accompagne au rythme des besoins de votre CSE



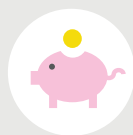
Analyser vos
projets d'accords



Préserver les prérogatives
de votre CSE



Faire respecter
vos prérogatives en
matière de SSCT



Anticiper l'impact de l'activité
partielle sur le budget de
votre CSE



Gérer les annulations
et reports de vos ASC



Préserver et gérer les relations
contractuelles entre le CSE
et les salariés

Pour plus d'information, contactez-nous
01 56 53 65 11 - leslie.gossart@atlantes.fr



L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak - Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).