



VERDUN VERNIOLE
AVOCATS

DES AVOCATS POUR VOTRE ENTREPRISE

FLASH DROIT SOCIAL
Mars 2020

EDITO :

L'épidémie du coronavirus COVID-19 se diffuse dans le monde et en France. Les entreprises doivent en conséquence actualiser leur gestion des risques pour y faire face. En matière sociale, elles doivent mettre en œuvre des mesures adéquates pour protéger leurs salariés qui peuvent être exposés au virus dans le cadre de leur activité. Les employeurs doivent anticiper une désorganisation liée aux arrêts de travail ou aux décisions de confinement des collaborateurs.

Des mesures générales de prévention en cas d'épidémie doivent s'appliquer pour protéger les salariés (1). Le gouvernement prend par ailleurs des mesures qu'il actualise au regard de l'évolution de l'épidémie (2).

1) Les mesures générales de prévention des risques applicables aux entreprises et à leurs salariés en cas d'épidémie.

En vertu de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Les mesures suivantes doivent être prises en prévention du risque d'épidémie, telles qu'elles avaient déjà été établies en prévention de l'épidémie de la grippe H1N1. Elles sont détaillées dans une communication gouvernementale consultable sur <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

- Apporter aux salariés par affichages et communications internes une information sur les modalités de transmission du virus et les mesures de prévention adaptées.
- Etablir un plan de continuité d'activité (PCA) permettant d'anticiper le fonctionnement de l'entreprise malgré les absences pour maladie ou confinement des salariés.
- Actualisation du DUER au regard des risques spécifiques du COVID-19 (ce qui permet d'associer le CSE à la définition des mesures de prévention).

2) Les mesures spécifiques liées au COVID-19

- Eviter des déplacements professionnels dans les zones à risque et aménager les postes dans le cas de retour de salariés desdites zones (privilégier dans ce cas le télétravail),
- L'employeur peut déplacer des congés déjà posés dans une limite de 14 jours pour couvrir la période d'incubation.
- Si le salarié doit être confiné pour des suspicions d'exposition au coronavirus (retour de zone à risque ou exposition à un salarié contaminé), ou s'il doit s'occuper de son enfant confiné pour les mêmes raisons, son arrêt de travail peut être pris en charge comme un arrêt de travail sur certificat médical établi par un médecin de l'ARS (www.ars.sante.fr), en vertu du décret n°2020-73 du 31 janvier 2020.
- Les employeurs pourront bénéficier du recours au chômage partiel (R.5121-1 du code du travail) et devront préalablement à sa mise en œuvre en faire la demande sur un portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>)
- La faculté du salarié d'exercer son droit de retrait est réduite si l'employeur a respecté les mesures de prévention nécessaires.

Nous demeurons naturellement à votre disposition pour toute question relative à la mise en œuvre de ces dispositifs.

Informations relatives au traitement de vos données personnelles

En application du Règlement de protection des données personnelles (RGPD) et des textes légaux pris en application, nous vous informons des points suivants :

Identité et coordonnées du responsable du traitement : Verdun Verniole avocats, 59 rue Jouffroy d'Abbans 75017 Paris, contact@verdun-verniole.com.

Finalités du traitement : votre adresse email n'est traitée que dans le seul but de vous adresser des informations de nature juridique (revue de jurisprudence, analyse de textes légaux et réglementaires...) émises par notre cabinet sous forme de flashes d'information, ainsi que les offres d'informations et de conseils du responsable de traitement.

Base juridique du traitement : consentement de la personne concernée au traitement de ses données en vue de lui apporter une information juridique, intérêt légitime du responsable de traitement afin d'apporter une information sur la nature des prestations d'information et de conseil proposées.

Durée de conservation des données : La désinscription du flash d'information entraîne la suppression des données.

Droit d'accès et de rectification : vous disposez à tout moment du droit d'accès à vos données personnelles, à leur rectification ou à leur effacement, à leur traitement en le notifiant au responsable de traitement dont les coordonnées sont mentionnées ci-dessus.

Droit d'introduire une réclamation auprès une autorité de contrôle : vous disposez de la faculté d'introduire une réclamation auprès de la CNIL (/www.cnil.fr/fr/plaintes) concernant l'usage qui est fait de vos données personnelles par le responsable de traitement.

VOUS AIDER

Notre site comporte de nombreuses décisions commentées de jurisprudence en droit social et droit commercial, produit de la veille jurisprudentielle constante que nous réalisons pour nos clients. Ces décisions répondent à des questions que vous vous êtes posées ou que vous vous poserez à l'occasion de la gestion de vos dossiers! N'hésitez pas à utiliser librement cet outil et à nous faire part de vos idées et suggestions pour le rendre encore plus utile et efficace!

[Retrouvez toutes les décisions sur notre site](#)

Verdun Verniole Avocats

59, rue Jouffroy d'Abbans / 75017 PARIS / Tél. : 01.56.79.01.83 - Fax : 01.83.71.96.30
contact@verdun-verniole.com / www.verdun-verniole.com

Pour vous désinscrire, veuillez [cliquer ici](#)