



Mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus **covid-19** et conséquences pour les **employeurs** et **salariés** de la filière cheval

Questions – réponses

[Mise à jour : 18/03/2020]

Les textes de référence :

- Décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 (*JORF n°0066 du 17 mars 2020*).
- Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 (*JORF n°0065 du 16 mars 2020*).
- Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19 (*JORF n°0064 du 15 mars 2020*).
- Décret n°2020-227 du 09 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé médecine pour les personnes exposées au covid-19 (*JORF n°0059 du 10 mars 2020*).
- Articles L 4121-1 et suivants du code du travail sur l'obligation de sécurité de l'employeur.
- Articles L 5122-1 et suivants du code du travail et articles R 5122-1 et suivants du code du travail sur l'activité partielle des salariés.
- Articles L 1222-9 et suivants du code du travail sur le télétravail.
- Articles L 4131-1 et suivants du code du travail sur le droit de retrait du salarié.



Le contexte :

En vue de limiter la propagation du virus covid-19, les mesures suivantes ont été prises par le gouvernement (arrêtés et décrets susvisés d'application immédiate) et sont actuellement en vigueur :

- **Fermeture des établissements recevant du public** considérés comme non-indispensables à la vie de la Nation. A ce titre, les établissements sportifs couverts, les établissements de plein air, chapiteaux, tentes et structures, établissements d'enseignement et formation notamment doivent fermer leurs portes jusqu'au 15 avril 2020.
- **Interdiction de tous les rassemblements** qui ne sont pas indispensables à la continuité de la vie de la Nation.
- **Limitation des déplacements** de la population française jusqu'au 31 mars 2020, les déplacements hors du domicile étant autorisés uniquement dans des cas limitatifs tels que les déplacements professionnels notamment.

Nous restons dans l'attente de précisions de la part du Gouvernement sur plusieurs mesures notamment le montant des indemnités liées au chômage partiel et aux arrêts maladie. La présente note fera l'objet d'actualisations régulières.



Les questions/réponses : quels sont mes droits et mes obligations ?

Je suis salarié(e) :

Je dois impérativement me tenir informé(e) de la situation et suivre les recommandations sanitaires disponibles sur www.gouvernement.fr/info-coronavirus.

Je dois prendre des précautions pour protéger ma santé et celle des autres¹.

Je suis employeur :

Je dois impérativement me tenir informé(e) de la situation et suivre les recommandations sanitaires disponibles sur www.gouvernement.fr/info-coronavirus.

Je dois prendre des précautions pour protéger la santé de mes salariés².

Quelles sont les mesures que l'employeur doit mettre en place pour assurer la sécurité de ses salariés dans le cadre de leur travail ?

Tout employeur a une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

L'article L 4121-1 du code du travail prévoit que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* ».

Concrètement, l'employeur doit évaluer les risques auxquels ses salariés sont exposés dans le cadre de leur travail et mettre en place des mesures de prévention au sein de son établissement.

L'employeur doit respecter les consignes sanitaires émises par le gouvernement en vue de limiter la propagation du virus covid-19.

Il doit en informer ses salariés (notamment par voie d'affichage et par le biais du document unique d'évaluation des risques professionnels tenu à jour).

L'employeur peut également prendre des mesures plus contraignantes comme celle d'imposer le télétravail aux salariés si leurs postes le permettent ou d'imposer aux salariés de ne pas de rendre sur leur lieu de travail s'il estime qu'il existe un risque pour leur santé.

Les salariés doivent respecter les directives de leur employeur.

¹ Article L 4122-1 du code du travail.

² Article L 4121-1 du code du travail.



Si le poste occupé par le salarié le permet, le télétravail doit-il être mis en place par l'employeur ?

Le télétravail n'est susceptible de concerner qu'un nombre restreint de salariés des établissements équestres et hippiques. Il est évident que l'enseignant d'équitation ou le palefrenier ne peuvent pas assurer leurs missions en télétravail. Le télétravail peut néanmoins concerner beaucoup de salariés des institutions de la filière cheval ou par exemple la personne chargée de l'accueil téléphonique, la gestion administrative et comptable de l'établissement équestre.

L'article L 1222-11 du code du travail prévoit qu'« en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, [...] 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. »

Si le poste occupé par le salarié le permet, les circonstances actuelles autorisent l'employeur à mettre en place le télétravail car il s'agit d'un moyen pour lui de remplir son obligation de sécurité.

De plus, le Gouvernement a annoncé que le télétravail était la règle impérative pour tous les postes pour lesquels il est possible de le mettre en place.

La mise en place du télétravail ne requiert aucun formalisme.

Dans l'hypothèse où le télétravail n'est pas possible et en cas de baisse d'activité de l'établissement, l'employeur peut-il imposer le chômage partiel à ses salariés ?

L'article R 5122-1 du code du travail prévoit que « l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : [...] 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel. ».

La crise sanitaire occasionnée par la propagation du virus du covid-19 répond à cette définition et peut justifier une mesure d'activité partielle imposée par l'employeur.

Si ce dernier accuse une baisse partielle ou totale d'activité, notamment consécutive à la fermeture de son établissement, il peut placer ses salariés en chômage partiel.

Cette mesure peut notamment concerner les enseignants d'équitation qui se trouvent privés de la possibilité de faire cours à leurs élèves.



Comment le chômage partiel peut-il être mis en place dans l'établissement ?

Le gouvernement a annoncé que toutes les entreprises faisant l'objet d'une fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020 susvisé, bénéficient du chômage partiel.

L'employeur doit faire sa demande en ligne (dans un délai de 30 jours) via le portail suivant :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

La demande a un effet rétroactif.

La mesure d'activité partielle doit être provisoire.

Quelles sont les conséquences du chômage partiel pour l'employeur et le salarié ? L'employeur doit-il continuer à verser leurs salaires à ses salariés ? Les salariés vont-ils percevoir l'intégralité de leurs rémunérations ?

En cas d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne doit donc pas se rendre sur son lieu de travail.

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice versée par l'employeur. Cette indemnité est au moins égale à 70% de sa rémunération antérieure brute.

Si le salarié se trouvait en formation au moment de la mise en place du chômage partiel, le pourcentage est de 100%.

Attention, l'employeur ne peut verser au salarié une indemnité inférieure au montant du SMIC.

Le contingent d'heures est de 1000 heures par an et par salarié.

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur ne sont en principe pas soumises à cotisations salariales et patronales.

A l'heure actuelle, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire (financée par l'Etat et l'Unedic) d'un montant égal à 7,74 euros par heure et par salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Le Président de la République a annoncé que ce dispositif pourrait être amélioré et permettrait une meilleure prise en charge des salariés contraints de ne pas pouvoir travailler.



L'employeur peut-il maintenir le travail salarié dans son établissement malgré la fermeture administrative ? L'employeur peut-il imposer aux salariés de continuer d'assurer leur travail malgré le contexte actuel ? Le salarié peut-il refuser de venir travailler s'il craint pour sa santé ?

Certaines activités doivent impérativement être maintenues au sein de l'établissement (soins aux chevaux, curage des boxes et entretien des écuries notamment).

L'employeur peut maintenir cette activité et demander à ses salariés d'assurer leurs missions mais il doit veiller au respect des consignes sanitaires visant à préserver la santé de ses salariés et à limiter la propagation du covid-19.

Si le salarié occupe un poste pour lequel le télétravail ne peut pas être mis en place et s'il lui est toujours possible d'assurer son travail malgré la fermeture de l'établissement (soins aux chevaux et entretien des écuries par exemple), il doit se rendre sur son lieu de travail et assurer la continuité de celui-ci.

Pour tous ses déplacements hors de son domicile (y compris pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail), le salarié doit être muni d'une attestation de déplacement dérogatoire et d'un justificatif de déplacement professionnel dûment complété par son employeur. Les documents sont téléchargeables sur le site internet du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>.

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité de ses salariés. Il doit notamment les informer et faire respecter les recommandations émises par le gouvernement :

- limiter les réunions et regroupements au sein des écuries (proscrire le travail en duo ou en équipe),
 - limiter les déplacements,
- mettre en place le respect de la distanciation (1 mètre de distance au minimum entre les personnes présentes sur la structure),
- afficher et respecter des gestes « *barrières* » : se laver les mains régulièrement, ne pas s'embrasser ou se serrer la main, tousser ou éternuer dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique),
 - vérifier la propreté des locaux,
- mettre à disposition des salariés des gels hydro alcooliques, masques, gants... si cela est possible et nécessaire,
- interdire l'accès à la structure aux salariés présentant des symptômes ou atteints du covid-19...

Le droit de retrait du salarié prévu par les articles L4131-1 et suivants du code du travail ne peut s'exercer qu'en cas de « *danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* ». Si l'employeur a pris toutes les précautions utiles pour assurer la sécurité de ses salariés, ces derniers ne peuvent pas en principe refuser de venir travailler en exerçant leur droit de retrait.



Certains salariés ont des enfants de moins de 16 ans et aucune solution de garde, comment faire ?

L'arrêté du 14 mars 2020 susvisé a imposé la fermeture des établissements scolaires jusqu'au 29 mars 2020.

Si certains salariés sont parents d'enfants de moins de 16 ans (ou 18 ans si l'enfant est en situation de handicap) et si le télétravail n'est pas possible pour leurs postes, ils peuvent bénéficier d'un régime dérogatoire et se placer en arrêt maladie indemnisé (sans délai de carence).

Pour chaque enfant, un seul des deux parents peut bénéficier de ce dispositif.

Si le salarié est concerné, il doit informer son employeur. Ce dernier doit faire la déclaration sur la plateforme suivante : <https://declare.ameli.fr/>.

Les travailleurs indépendants ou exploitants agricoles bénéficient également de dispositif.

Que doivent faire l'employeur et le salarié en cas de contamination (ou suspicion de contamination) au covid-19 ?

Le **salarié** ne doit pas se rendre sur son lieu de travail et prévenir son employeur. Il doit contacter son médecin traitant par téléphone s'il présente des symptômes de toux et/ou fièvre puis rester à son domicile et s'isoler.

Si les symptômes sont plus sévères (difficultés à respirer, fièvre), il doit contacter le 15.

Si les symptômes du salarié se déclarent sur son lieu de travail, l'**employeur** doit isoler le salarié, lui demander de quitter son lieu de travail et procéder à la désinfection du lieu. Il doit également renforcer les précautions prises pour assurer la santé des autres salariés présents au sein de l'établissement : les informer, leur demander éventuellement de rejoindre leur domicile, leur fournir le matériel nécessaire pour assurer leur sécurité (masques, gants etc.).



Que doit faire l'employeur s'il rencontre des difficultés à faire face à ses charges en raison notamment de la baisse d'activité à laquelle doit faire face son établissement ?

Le Président de la République a annoncé un report de certaines charges et la suspension de certaines factures pour les entreprises. L'employeur peut se rapprocher des services compétents pour connaître les mesures mises en place (URSSAF ou MSA, Direction générale des finances publiques, EDF, banques etc.).

Pour aller plus loin :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>

<https://www.unedic.org/indemnisation/textes-reglementaires/activite-partielle>

L'IDE vous accompagne pendant cette crise et reste à votre écoute pour toute question complémentaire.