

handicapés « exerçant des activités essentielles à la Nation et indispensables à la gestion de la situation de crise sanitaire ». L'aide couvre les frais en lien avec l'activité professionnelle, à hauteur de **200 € maximum par jour travaillé** et par personne concernée.

En outre, l'Association met en place une **cellule d'écoute psychologique** « qui propose un accompagnement téléphonique aux salariés, demandeurs d'emploi ou travailleurs indépendants » handicapés, en vue de « sécuriser la personne et son parcours vers et dans l'emploi pendant cette période de confinement mais aussi d'anticiper les conséquences qui pénaliseraient les personnes en situation de handicap pour la reprise d'activité ». Il suffit de composer le numéro vert 0 800 11 10 09, gratuit depuis un poste fixe et accessible du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 18h00.

...dont les personnes handicapées en formation...

Afin de « permettre aux apprentis et stagiaires en formation de poursuivre leur formation à distance », l'Agefiph **assouplit les critères d'attribution de l'aide au parcours vers l'emploi** qui est normalement limitée à l'accès à l'emploi ou l'entrée en formation (v. *le dossier pratique -Handi., emploi- n° 133/du 20 juillet 2018*).

Il s'agit d'accompagner les stagiaires ou apprentis rencontrant des difficultés financières et/ou matérielles pouvant les conduire à abandonner leurs parcours de formation ou de qualification. Dans ce cadre, le montant peut atteindre **500 € par apprenti ou stagiaire**.

Par ailleurs, l'Agefiph **maintient la rémunération et la protection sociale** des stagiaires en formation sur la durée prévisionnelle de celle-ci. Elle le fait, illustre le communiqué, lorsque la formation engagée avant le 16 mars 2020 ne peut s'effectuer à distance. De même, « une personne en situation de handicap qui avant le 16 mars, a choisi de ne pas se rendre à sa formation pour se protéger de l'épidémie peut faire parvenir à l'Agefiph une déclaration sur l'honneur » afin que l'Association maintienne le versement de la partie de sa rémunération lui incombant.

...et les travailleurs indépendants handicapés

L'Agefiph crée une aide exceptionnelle « soutien à l'exploitation » de **1 500 €** qui complète l'aide à la création ou à la reprise d'activité déjà existante pour les nouveaux créateurs d'entreprise handicapés. Elle vise aussi les **personnes handicapées ayant créé ou repris** une entreprise **avec l'appui** de l'Agefiph dans les

trois dernières années (2017, 2018, 2019 et début 2020). Dans ce cas, elle concerne les « très petites entreprises (TPE), travailleurs indépendants, micro-entrepreneurs, professions libérales et employeurs privés de dix salariés maximums qui ont réalisé un **bénéfice imposable** en 2019 **inférieur à 60 000 €** ». En complément de cette aide, l'Agefiph propose aux créateurs et repreneurs d'entreprises qu'elle a soutenu au cours des trois dernières années de bénéficier d'un « **diagnostic action** « soutien à la sortie de crise » de dix heures pour favoriser la relance ou la réorientation de leur activité ».

De plus, la fondation Entrepreneurs de la Cité a mis en place une **couverture financière** des périodes de **carence d'arrêt de travail** et des **arrêts pour garde d'enfants** pour les créateurs d'entreprise soutenus par l'Agefiph. « Cette couverture financière est assurée au travers de la Trousse de première assurance proposée par l'Agefiph aux créateurs et aux repreneurs », indique l'Agefiph.■

« Covid-19: l'Agefiph prend 10 mesures pour soutenir l'emploi des personnes handicapées », communiqué de presse du 6 avril 2020

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Covid-19 et droit de retrait: « les juges devront tenir compte des mesures prises par Amazon », Melville avocats

Le 31 mars 2020, l'union locale de la CGT de Douai a déposé plainte contre X pour « mise en danger de la vie d'autrui » suite au refus opposé par la direction d'Amazon aux salariés du site de Lauwin-Planque (Nord) d'exercer leur droit de retrait face aux risques liés à l'épidémie du Covid-19. Une « situation dangereuse » confirmée par l'inspection du travail qui a mis en demeure la société de mettre en place des mesures « appropriées » afin de « préserver la santé de ses salariés » le 3 avril 2020. Florence Mohr et Pierre Chevillard, avocats au sein du cabinet Melville avocats, font le point sur les conséquences juridiques possibles pour Amazon.

Quelles infractions pourrait caractériser le refus opposé par la direction aux salariés d'exercer leur droit de retrait ?

Pour mémoire, le **salarié peut exercer son droit de retrait** lorsqu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (*C. trav., art. L. 4131-1*). Pour exercer son droit de retrait, le salarié n'a **pas à être autorisé par son employeur**, qui ne peut donc pas en principe s'y opposer. Toutefois, lorsque l'**employeur considère** qu'il n'existe **pas (ou plus) de danger** grave et imminent et que les mesures nécessaires ont été prises pour prévenir le danger, il **peut ordonner** au salarié de retourner à son poste de travail. Dans ce cas, l'employeur ne commet pas d'infraction, sous réserve du contrôle du juge. En revanche, **à défaut** d'avoir pris les **mesures** nécessaires pour remédier à l'éventuelle dangerosité de la situation et, le cas échéant, à la suite de la mise en demeure de l'inspection du travail, l'employeur **peut être poursuivi au plan civil et au plan pénal**.

Quelles sanctions pénales et civiles encourt l'entreprise ?

Au plan civil, tout d'abord, si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dès lors que le risque signalé à l'employeur s'est matérialisé, la reconnaissance d'une **faute inexcusable** de l'employeur est de droit (*C. trav., art. L. 4131-4*).

Au plan pénal, ensuite, lorsqu'un salarié signale à son employeur l'existence d'un danger grave et imminent et que l'employeur ne prend pas toutes les mesures nécessaires pour remédier à l'éventuelle dangerosité de la situation, l'employeur dont la **faute d'imprudence**, de **négligence** ou le **manquement** à une **obligation de sécurité** est à l'origine directe ou indirecte d'un dommage peut voir sa responsabilité pénale mise en cause s'il a commis une faute délibérée ou caractérisée (*C. pén., art. 222-19 et s.*). L'employeur peut également être poursuivi pour **mise en danger d'autrui** en

l'absence de dommage (*C. pén., art. 223-1*) ou pour **homicide involontaire** si l'exposition au risque a entraîné le décès du salarié (*C. pén., art. 221-6*).

Par ailleurs, le fait pour l'employeur de méconnaître par sa faute les règles d'hygiène et de sécurité, au titre du droit de retrait notamment, est puni d'une amende de **10 000 euros** (*C. trav., art. L. 4741-1*).

Quelles conséquences pour les salariés des sites d'Amazon France ?

Deux options sont envisageables :

– soit les **mesures nécessaires ont été prises** par l'employeur pour prévenir le danger, notamment parce qu'il a appliqué les recommandations gouvernementales. Dans cette hypothèse, le **droit de retrait** du salarié pourrait ne pas apparaître **justifié** dès lors que les conditions d'exercice du droit de retrait n'étaient pas réunies. Commettant un abus dans l'exercice de son droit de retrait, abus qui ne pourra être caractérisé que par le juge, le salarié **s'expo-**

serait à une retenue sur salaire voire à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, le cas échéant pour faute grave ;

– soit les **mesures nécessaires n'ont pas été prises** par l'employeur et/ou n'ont pas été suffisantes pour prévenir le danger. Dans cette hypothèse, le **droit de retrait** du salarié pourrait apparaître comme étant **justifié**. L'employeur s'exposerait aux **sanctions évoquées supra** et à ce que les **sanctions disciplinaires** qu'il a **éventuellement prononcées** soient **annulées**, outre le versement éventuel de dommages et intérêts au salarié concerné pour le préjudice subi.

En tout état de cause, il **appartiendra au juge prud'homal** saisi *a posteriori*, **d'apprécier** si le ou les salariés ayant exercé leur droit de retrait avaient effectivement un motif raisonnable justifiant le retrait.

À cet égard, le recours à des bénévoles pour aider à la vérification des distances de sécurité, la possibilité, pour le salarié en formulant la demande, de disposer

de masques de protection, ou encore le contrôle de la température au moyen de caméras thermiques, sont des mesures dont les juges seront invités à tenir compte, le cas échéant, dans leur analyse *in concreto* du bien-fondé du droit de retrait. Amazon pourrait notamment soutenir leur caractère suffisant si elle est en mesure de démontrer que l'ensemble des consignes sanitaires recommandées par les pouvoirs publics ont été respectées et en s'appuyant sur la position du gouvernement à ce sujet, même si cette dernière ne lie pas les juges.

Toutefois, le juge prud'homal pourrait analyser l'exercice du droit de retrait des salariés en tenant compte de la décision rendue par le Tribunal judiciaire de Nanterre ce mardi 14 avril 2020 selon laquelle la société a méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés (*v. encadré ci-contre*).

Une action collective est-elle envisageable ?

Le droit de retrait s'exerce à titre individuel mais rien ne s'oppose à ce qu'il soit exercé **simultanément, par tout ou partie des salariés d'Amazon concernés**, dès lors que chaque salarié concerné a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et qu'il informe individuellement son employeur qu'il se retire de la situation de travail qu'il considère dangereuse.

Par ailleurs, une **action de groupe** ne semble **pas envisageable** dans le cadre du droit de retrait des salariés dans la mesure où une telle action est limitée, en droit du travail, aux contentieux liés aux discriminations.

En d'autres termes, si une action en justice devait être intentée par les salariés, il y aurait autant d'actions individuelles que de salariés demandeurs. ■

LE TJ DE NANTERRE ORDONNE À AMAZON DE LIMITER SON ACTIVITÉ

Le 14 avril 2020, le Tribunal judiciaire de Nanterre a jugé qu'Amazon avait « de façon évidente, méconnu son obligation de sécurité et de prévention de la santé des salariés, ce qui constitue un trouble manifestement illicite ». Pour le tribunal, « le non-respect de cette obligation rend également nécessaire de prévenir un dommage imminent constitué par la contamination d'un plus grand nombre de salariés et par suite la propagation du virus à de nouvelles personnes ». Il a ainsi ordonné à la société de procéder, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques spécifiques à l'épidémie de Covid-19 dans tous ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection qui en découlent. Dans l'attente, le tribunal judiciaire a aussi ordonné à Amazon, dans les 24 heures suivant la signification de sa décision, « de restreindre l'activité de ses entrepôts aux seules activités de réception des marchandises, de préparation et d'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux, sous astreinte, de 1000000 d'euros par jour de retard et par infraction constatée », et ce pendant une durée maximum d'un mois, à l'issue de laquelle il pourra être à nouveau statué (*T. jud. Nanterre, référés, 14 avril 2020, n° 20/00503*).

// à retenir aussi

➤ Législation et réglementation

Le plafond de ressources de la CSS.

Le bénéfice de la complémentaire santé solidaire sans participation est soumis à un plafond de ressources. Au 1^{er} avril 2020, celui-ci est fixé à 9032 € par an pour une personne seule. Il est majoré de 35 % pour le bénéfice de la CSS avec participation financière (*Arr. du 1^{er} avril 2020, JO 2 avril, NOR: SSAS2008899A*).

➤ Conventions et accords

Statut collectif dans le courtage d'assurances. Un avenant du 20 juin 2019 et des avenants du 24 octobre 2019 seront publiés au *BO-CC* n° 2020-11. Ils portent sur le CSE, le conseil de discipline, la couverture frais de santé et les heures supplémentaires. Dans ce dernier cas, il s'agit de « traduire la volonté de porter le contingent d'heures supplémentaires à 150 heures afin de permettre aux entreprises de faire face aux pics d'activité conjoncturels et structurels », et non de pallier les besoins de recrutement. Un dernier avenant est consacré à l'indemnité de licenciement, plafonnée à 15 mois de salaire. L'indemnité se calcule par tranches additionnelles (*art. 37 de la CCN*). À titre d'exemple, elle est égale, pour une ancienneté de huit à dix-huit mois, à 50 % du salaire mensuel de référence. Au-delà de dix-huit mois et jusqu'à trois ans d'ancienneté, à 100 % du salaire.