

chômage partiel au cours des mois de mars, avril, mai, et qui subirait une invalidité ou un décès en juin...).

Afin de prévenir ces situations et compenser ces effets négatifs, il serait **souhaitable**, selon le cas, **d'aménager le calcul des prestations en amont**, en organisant au besoin le paiement de cotisations sur une base reconstituée, en particulier si les réserves existantes ne semblent pas suffisantes.

Les entreprises ou les branches doivent-elles mettre en place de tels mécanismes ?

Certains employeurs n'auront pas réellement le **choix** et devront mener cette réflexion, dès lors qu'ils sont conventionnellement **tenus** de garantir à leurs salariés en chômage partiel des **prestations calculées sur une base pleine**. Il en est ainsi dans l'accord de branche

« Syntec » qui prévoit que « les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale ». Ces salariés « verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé [...] ».

Il faut donc **prêter une attention particulière à l'étendue des éventuelles obligations conventionnelles**, qu'elles soient le fruit des négociations au niveau de la branche ou au sein même de l'entreprise (qui peut aussi être à l'origine d'usages ou d'engagements unilatéraux). Ces obligations préexistantes devront également être **confrontées aux positions de l'administration** prises dans l'urgence. On notera, par exemple, celle relative à la concomitance des arrêts

maladie « classiques » et la mise en place de l'activité partielle. Le document « questions/réponses » régulièrement mis à jour par le ministère du Travail, prévoit que le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, « s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut ». Selon l'administration, le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Cette limitation poursuit une certaine logique, mais il n'est dit qu'elle ait été anticipée dans le cadre des contrats d'assurance actuels, sans compter les paramètres à effectuer en paie qui ne vont pas de soi pour atteindre l'objectif recherché. ■

HANDICAPÉS

Covid-19 : les mesures de l'Agefiph pour soutenir l'emploi des personnes handicapées

« Les personnes en situation de handicap sont très exposées aux risques sanitaires et professionnels liés à la pandémie du Covid-19 », souligne l'Agefiph dans un communiqué de presse du 6 avril. Pour faire face aux conséquences sociales de la crise sanitaire, l'Association a donc créé et adapté des aides financières et services à destination des travailleurs handicapés et des employeurs.

Une aide de **1 000 €** par poste de travail pour faire face aux coûts liés au **télétravail** d'un salarié handicapé, une aide de **1 500 €** pour certains **travailleurs indépendants** handicapés, un diagnostic « soutien à la sortie de crise »... Ce sont quelques-unes des mesures exceptionnelles annoncées par l'Agefiph, le 6 avril 2020, pour aider les travailleurs handicapés et les employeurs durant l'épidémie de coronavirus.

« Ces **mesures exceptionnelles**, pour un coût évalué à 23 millions d'euros, sont valables rétroactivement à compter **du 13 mars 2020**, et **jusqu'au 30 juin 2020** » et « d'autres adaptations de l'offre de service et d'aides financières sont à l'étude, en lien avec l'ensemble des partenaires de l'Agefiph, pour apporter au cours des prochains mois les soutiens nécessaires aux personnes en situation de handicap et aux entre-

prises et continuer à faire progresser ensemble l'emploi des personnes handicapées », précise l'Agefiph.

Assouplissement du traitement des demandes d'aides

Pendant la crise sanitaire, l'Agefiph « simplifie le traitement des demandes d'aides financières et l'accès à ses services pour tenir compte des difficultés particulières que peuvent rencontrer les personnes handicapées et les entreprises ». En effet, pour les demandes transmises à partir du 13 mars, la **rétroactivité** est **permise** et les délais de transmission des justificatifs dont le terme échoit pendant la période de confinement sont assouplis. « L'Agefiph interviendra ainsi [...] jusqu'au 30 juin, pour tous les dossiers dont l'action a été réalisée (facture réglée) depuis le 13 mars », est-il indiqué.

Par ailleurs, l'Association **encourage**, quand cela est possible, **l'envoi par mail des demandes** « pour assurer l'arrivée rapide des dossiers et pallier les difficultés de circulation du courrier et du confinement ».

Aides à destination des employeurs

Les **prélèvements automatiques** de la **contribution** versée en 2020 à l'Agefiph pour 2019, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), sont **reportés de trois mois**,

de fin mars à fin juin 2020 (*v. le dossier pratique -Handi., emploi- n° 21/2020 du 31 janvier 2020*). 9 500 entreprises ayant choisi cette option au moment de la télédéclaration sont concernées. « En complément, l'Agefiph, avec l'accord des services de l'État, a décidé de **prolonger la validité des attestations 2018** de conformité à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) jusqu'à la mi-juin », est-il précisé.

Par ailleurs, une aide financière pouvant atteindre **1 000 € par poste de travail** est créée afin de « prendre en charge, de manière exceptionnelle, les coûts liés au **télétravail** » des salariés en situation de handicap. Elle doit permettre « la continuité de l'activité de l'entreprise lorsque l'employeur est tenu d'organiser le travail à distance et qu'il n'a pas mis en place antérieurement de mesure de télétravail ». L'Association indique qu'« elle concerne notamment le matériel informatique, le mobilier et les connexions internet, et comprend le coût d'un ordinateur, d'un grand écran, d'une liaison internet, et les coûts de transport et d'installation éventuels. »

Aides pour les travailleurs handicapés...

L'Agefiph peut prendre en charge le **remboursement** des frais de **transport**, d'**hébergement** et de **restauration** des salariés ou travailleurs indépendants

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