

Paris, le 28 avril 2020

Direction
générale du travail

Le Directeur

39-43, quai André Citroën
75902 Paris cedex 15

Téléphone : 01 44 38 25 01

Services d'informations
du public :
internet : www.travail.gouv.fr

Direction générale de la
cohésion sociale

La Directrice

10 pl. des 5 Martyrs-du-lycée-
Buffon
75014 Paris

Le directeur général du Travail

La directrice générale de la Cohésion Sociale

Aux

Fédérations d'établissements pour personnes âgées
et personnes handicapées

Mesdames, Messieurs,

Dans quelques EHPAD, la direction et les personnels ont fait le choix de rester confinés au sein de l'établissement avec les résidents afin de limiter la propagation du COVID-19.

Vous trouverez ci-dessous les éléments relatifs aux règles de droit du travail applicables à cette situation sur les questions suivantes :

- Un EHPAD peut-il imposer à ses salariés un confinement sur site de manière à limiter les risques de propagation du virus ?
- Quel est le régime juridique applicable pour ces salariés confinés sur site ?
- Dans quelles conditions héberger les salariés sur place ?

1. Sur le caractère volontaire du confinement

En dehors de toute mesure de réquisition décidée par le Préfet, il ne paraît pas possible aujourd'hui pour un EHPAD d'imposer à ses salariés de rester 24h sur 24 sur le site. Un confinement sur place ne peut reposer que sur le volontariat des salariés.

En effet, seul le Préfet peut décider de requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien (L. 2215-1 du code général des collectivités territoriales). L'arrêté préfectoral de réquisition doit préciser nommément la personne réquisitionnée ou les catégories de personnel a compétence pour définir les modalités de cette réquisition. Le préfet ou l'autorité désignée pour gérer l'organisation des opérations disposent du pouvoir de direction sur la personne réquisitionnée.

En l'absence d'arrêté, l'employeur ne peut donc légalement « réquisitionner » un salarié et lui imposer de demeurer sur place. Seul le volontariat est possible et le salarié ne peut donc être licencié ou sanctionné au motif tiré de son refus.

2. Régime juridique applicable à ces salariés

La présence continue de salariés au sein de l'entreprise ne peut relever du régime des astreintes dès lors que le salarié est contraint de rester dans un lieu déterminé qui n'est pas son domicile, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Il s'agit donc de temps de travail effectif dès lors que le salarié reste tenu à tout moment de répondre à une sollicitation. Par suite, l'employeur devra plus souvent demander des dérogations aux durées maximales de travail.

En revanche, le temps pendant lequel le salarié n'est pas tenu de répondre à une sollicitation n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Pour les demandes de dérogation relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires ainsi qu'au repos quotidien, les règles de compétence territoriale sont modifiées jusqu'au 30 août 2020 :

- l'autorité administrative compétente est celle dont relève le siège social de l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés quel que soit leur lieu de travail,
- les dérogations accordées ne pourront excéder les limites prévues par les textes et devront prévoir, le cas échéant, des contreparties,
- il a été demandé aux services, au regard de la situation exceptionnelle, de s'attacher à apporter, dès lors que les éléments d'appréciation sont complets, une réponse sous cinq jours en adoptant une approche pragmatique et compréhensive.

Pour mémoire, s'agissant du repos dominical, les établissements de santé et médicaux sociaux bénéficient d'une dérogation de droit en vertu des articles L. 3132-12 et R.3132-5 du code du travail.

En tout état de cause, l'employeur qui souhaite proposer à certains de ses salariés d'être hébergés sur place devra prendre toutes les mesures nécessaires pour leur assurer au mieux compte-tenu des circonstances exceptionnelles le repos et la possibilité de vaquer librement à des occupations personnelles durant les temps de repos ; il s'agit de permettre la prise effective des repos. Dès lors, l'employeur ne peut pas les solliciter pendant ce temps de repos même si les salariés sont sur place.

Il conviendra d'être particulièrement attentif au respect du repos quotidien et hebdomadaire. Pour mémoire, la Cour de Cassation a précisé que c'est exclusivement à l'employeur de rapporter la preuve que le repos minimal a été respecté ([Cass soc, 17 octobre 2012, n°10-17370P](#)).

Ainsi, il lui appartient de prendre les mesures propres à assurer aux salariés la possibilité d'exercer effectivement ce repos qui doit être accordé de 0 à 24h période pendant laquelle le salarié n'est pas tenu de répondre à une sollicitation et qui n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

3. Hébergement des salariés

L'hébergement des travailleurs est régi par une réglementation issue de sources multiples qui visent des situations différentes, que celui-ci soit organisé directement par l'employeur ou un tiers.

Qu'il soit collectif ou individuel, le local d'hébergement doit être conforme aux normes prévues par le code du travail, tant en matière de surface, de volume, de chauffage, d'entretien et de lits qu'en matière d'équipements sanitaire, d'eau potable et de douches (R. 4228-26 à R. 4228-35 du code du travail).

Pour mémoire : la surface et le volume habitables des locaux ne peuvent être inférieurs à 6 m² et 15 m³ par personne. Les parties de locaux d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre ne sont pas comptées comme surface habitable. Ces locaux doivent être aérés de façon permanente et équipés de fenêtres ou autres ouvrants de surface transparente donnant directement sur l'extérieur et munis d'un dispositif d'occultation. Le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement.

Afin de pouvoir garantir le respect des mesures de prévention indispensables pour lutter contre la propagation du virus, il y a lieu de privilégier les hébergements en chambre individuelle dès lors que c'est possible. En ce sens il pourra utilement être procédé à des recloisonnements de locaux destinés à des hébergements collectifs type dortoir, ou chambre collective afin d'offrir un espace individualisé sans promiscuité. A titre exceptionnel il pourra être dans ce cas toléré des espaces plus réduits que la surface réglementaire de 9m², sans toutefois que cette surface ne soit inférieure à 6 m² pour les résidences fixes.

Les agents de l'inspection du travail sont chargés de vérifier les conditions d'hébergement des salariés dans des locaux mis à leur disposition par leur employeur.



Le Directeur Général du travail
Yves STRUILLOU

La Directrice générale de la cohésion sociale
Virginie LASSERRE



Virginie LASSERRE