Entreprises, employeurs et employés : quels sont vos droits et obligations durant l'épidémie de Coronavirus aux US ?

Francine Prewitt, avocate en droit des affaires et droit de l'immigration et fondatrice du cabinet Prewitt Law, P.C, s'est penchée sur les dernières ressources, annonces et publications officielles américains, afin d'en donner une lecture accessible des points essentiels concernant les obligations des entreprises.

Temps de lecture : minute

23 mars 2020

La propagation du Coronavirus aux États-Unis a un grand impact sur les affaires, mais aussi sur les relations entre les employeurs et leurs employés. De nombreuses entreprises ont déjà été contraintes de réduire leur activité voire de fermer temporairement leurs opérations, générant beaucoup de confusion quant aux droits et responsabilités de chacun dans ces circonstances exceptionnelles. Par ailleurs, les nombreuses annonces faites à toutes les échelles (States, Federal), dans un jargon juridique parfois difficilement compréhensible, contribuent à alimenter l'incertitude pour les entreprises, employeurs et employés français aux US.

Les employeurs sont-ils tenus de continuer à verser un salaire à leurs employés privés de

travail ?

Çela dépend. En vertu de la Fair Labor Standards Act (FLSA), dans la majorité des cas, les employeurs ne sont pas tenus de continuer à rémunérer les employés qui ne travaillent pas. Cela dit, il existe deux types d'employés, pour qui les conséquences diffèrent : les employés *exonérés* (employés payés sur une base salariale) et les employés *non exonérés* (employés dont la semaine de travail varie).

Plus d'informations sur les différences employés exonérés / non exonérés et les conséquences en fonction de leur statut. Ce Projet de loi a été adopté par le Sénat et signé par Président Trump le 18 mars.

Aux termes de la nouvelle loi, les entreprises de moins de 500 employés devront fournir un congé de maladie payé de deux semaines pour les :

- Employés testés positifs pour le virus
- Employés qui doivent prendre soin d'une personne dont le test de dépistage au virus est positif
- Employés placés en quarantaine
- Employés dont le lieu de travail ou l'école des enfants est fermé en raison du coronavirus.

Dans le même temps, les employeurs recevront un crédit d'impôt sur les salaires pour couvrir les congés payés de maladie et les travailleurs indépendants bénéficieront d'un crédit d'impôt équivalent au congé payé de maladie.

Le projet de loi a le soutien du président Trump et devrait être approuvé par le Sénat cette semaine.

A New York, les employeurs sont-ils tenus de payer les jours de maladie à leurs employés touchés par le coronavirus ?

À l'heure actuelle, les règles concernant les congés maladie à New York restent les mêmes, que l'employé soit touché par le coronavirus ou non.

Voici une ressource utile pour en savoir plus concernant le droit des travailleurs à New York dans le contexte du Coronavirus.

En outre, en vertu du Families First Act (désignation raccourcie du Families First Coronavirus Response Act), les employés qui travaillent depuis au moins 30 jours dans une entreprise de moins de 500 employés pourront prendre jusqu'à 12 semaines de congé familial ou médical rémunéré, s'ils doivent :

- se mettre en quarantaine
- s'occuper d'un membre de la famille mis en quarantaine
- s'occuper de leur enfant dont l'école a été fermée.

Cette disposition expirera toutefois le 31 décembre 2020.

Les employeurs peuvent-ils obliger leurs employés à se rendre sur leur lieu de travail ?

Oui. En principe - en temps normal, les employeurs ne sont pas obligés d'autoriser le travail à distance.

Il existe bien sûr quelques exceptions à la règle :

- Si le gouvernement met en place une quarantaine - on le saura dans

les jours ou semaines à venir,

- Si, en vertu de l'American Disability Act (ADA), l'employé est admissible à travailler à distance pour répondre à un handicap.

Par ailleurs, l'employeur ne peut en aucun cas exercer de discrimination entre ses employés occupant un même poste, par exemple en autorisant l'un à travailler à distance et obligeant les autres à se rendre sur le lieu de travail.

Les entreprises / employeurs peuvent-ils être tenus responsables si l'un de leur employé contracte le Coronavirus supposément dans le cadre de leur travail ?

Lorsqu'un employé est blessé ou se blesse sur son lieu de travail (par exemple suite à une chute), il peut prétendre à recevoir une indemnisation de la part de son employeur afin de couvrir certains frais médicaux ou la perte de salaire potentielle liée à son accident du travail.

Dans le cas du Coronavirus, il est peu probable qu'un employeur puisse être tenu responsable : il est très difficile de déterminer les circonstances exactes de la contamination d'une personne par le virus (quand, comment, lieu...).

Cela demanderait en outre à l'employé d'apporter des preuves concrètes qu'il a uniquement pu être exposé au virus sur son lieu de travail, dans le cadre de ses responsabilités professionnelles.

Les employés peuvent-ils espérer avoir droit

à une assurance-chômage s'ils sont mis à pied ?

Bonne nouvelle, oui ! Ils peuvent déposer une demande d'allocation chômage s'ils sont mis à pied en conséquence de l'épidémie du Coronavirus.

Le Families First Act va fournir 1 milliard de dollars de subventions aux États pour étendre les allocations de chômage aux personnes qui perdent leur emploi pour cette raison. Cependant, les employés titulaires d'un visa de travail qui prévoient de demander une carte verte doivent évaluer s'ils souhaitent se prévaloir de cette possibilité : en vertu de la règle de la "charge publique", le gouvernement américain peut refuser un visa américain à toute personne "*susceptible de devenir à tout moment une charge publique*".

Cette règle avait déjà été mise à jour par l'administration du président Trump le 24 février pour inclure les demandeurs de Green Card et de visas depuis les US. L'administration a également redéfini cette règle qui à présent s'applique plus rigoureusement pour toute personne susceptible, je cite : "*plus probable que non d'utiliser certains avantages publics*".

Existe t-il des aides pour les entreprises à New York ?

Les "Small Businesses" - entreprises de moins de 5 personnes - peuvent faire une demande de subvention pour couvrir jusqu'à 40% de leurs coûts salariaux, afin de maintenir leurs salariés en poste. Le formulaire à remplir est disponible ici.

Les "Medium Businesses" - entreprises de moins de 100 employés -

ayant constaté une baisse de 25% ou plus de leurs ventes seront quant à elles éligibles pour un prêt à taux zéro, à hauteur de 75 000 dollars, afin de les aider à atténuer cette perte temporaire de profit. L'ouverture des applications sera annoncée ici.

Il s'agit de circonstances sans précédent, les gouvernements étatiques et fédéraux continuent de chercher les meilleures solutions à ces problèmes : nous sommes clairement dans un contexte de "réaction" plus que "d'anticipation" . C'est pourquoi j'effectue une veille continue afin d'être en mesure de répondre aux Français·e·s des US malheureusement de plus en plus nombreux à être confrontés à ces sujets. La situation évoluant très, très vite.

Disclaimer : ces informations ont une visée pédagogique et informative et ne constituent pas un conseil légal officiel tel que fourni dans le cadre d'une relation avocat-client officielle. Pour tout conseils légaux détaillés, les lecteurs devraient recourir aux services d'un professionnel.

Article écrit par Francine Prewitt