



12 questions que l'on se pose sur une législation mouvante

PÔLE JURIDIQUE SUD INDUSTRIE (USSI)

31 mars 2020

1 Mon employeur peut-il m'obliger à travailler dans le cadre de cette épidémie ?

Oui, mon employeur peut m'obliger à travailler et demander à respecter mon contrat de travail sans motif réel et sérieux de cessation temporaire. Le décret autorise le télétravail mais aussi de venir sur son lieu travail. Si toutes les mesures sont réunies (voir points 3, 5 et 6).

2 Comment est mis en place l'activité partielle et quelle indemnisation ?

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 modifie les règles d'activité partielle. Les délais sont ainsi réduits et le CSE peut-être consulté après mais nous insistons pour qu'il le soit avant. Le pourcentage d'indemnité est fixé à 70% de la rémunération horaire brute par heure chômée mais il faut négocier pour une prise en charge à 100% par l'entreprise..

3 Puis-je exercer mon droit de retrait ?

Le droit de retrait doit être apprécié au cas par cas. L'usage doit être fait dans un cadre spécifique à partir du moment où les salariés sont dans un danger grave et imminent. L'employeur pourra contester et procéder à un licenciement. CPH (Conseil des Prud'Hommes) en cas de contestation. Article L.4131-1.

4 Puis-je me mettre en grève ?

Le droit de grève est une cessation collective et concertée de travail à l'appui de revendications professionnelles. Il est déconseillé d'exercer ce droit de grève uniquement lié à la propagation du virus.

5 Comment solliciter les délégués CSE / Agir en tant que Délégué CSE ?

Les élus CSE bénéficient lors de cette crise sanitaire des moyens habituels et supplémentaires en heures de délégation (mails ou téléphone). Les représentants du personnel peuvent se déplacer librement afin d'échanger et vérifier les conditions sanitaires des salariés.

Ils vérifient les mesures mises en place pour éviter la propagation du virus et des conséquences sur les conditions de travail des salariés.

6 Quelle est la procédure pour effectuer un DGI (notion de Danger Grave et Imminent) ?

■ **Danger grave** : Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». « La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort. »

Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

■ **Danger imminent** : Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » (par exemple, une pathologie résultant d'une exposition peut se manifester après un long temps de latence mais le danger est bien immédiat. ». (Jurisprudence sur l'exposition à l'amiante, rayonnement ionisant, ...).

■ **Motif raisonnable** : les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Cette notion s'apprécie subjectivement, du point de vue de l'agent, compte tenu de ses connaissances et de son expérience.

■ **Droit d'alerte** : c'est un droit accordé à tout personnel de prévenir immédiatement son autorité administrative s'il pense qu'il se situe dans une situation de travail « dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. » Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent. Ce dernier peut être fait avec ou sans droit de retrait.

■ **Droit de retrait** : L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1. L'agent se retire de sa situation de travail.

Procédure de mise en place d'un DGI :

- Alerter l'employeur et le consigner sur le registre des DGI.
- Réunion entre l'employeur et celui qui a enregistré le DGI.
- En cas de divergence sur les mesures invoquées le CSE est convoqué dans les 24 heures et alerte l'inspecteur du travail.

A défaut d'accord avec la majorité sur les conditions d'exécution des mesures l'employeur saisit l'inspecteur du travail.

L'inspecteur peut mettre en demeure l'employeur sur le respect des mesures de sécurité demandées.

7 L'entreprise cesse l'activité : peut-elle m'obliger à poser des congés payés ou autres congés acquis ?

L'entreprise ne peut pas imposer des congés sans délai de prévenance, sauf avec un accord d'entreprise ou de branche. Décret n°2020-323 du 25 mars 2020.

8 Est-ce que la direction de l'entreprise doit prendre des mesures spécifiques concernant l'organisation du travail, le rapport aux clients/collègues ou globalement en matière de santé-sécurité ?

L'employeur a une obligation de santé/sécurité concernant la santé des salariés. Il doit présenter et prendre toutes les mesures après la consultation du CSE afin de garantir la santé/sécurité de ses salariés.

9 L'entreprise met en place du télétravail : quelles sont les conditions et modalités ?

En cas de circonstances exceptionnelles, le télétravail est mis en place de façon unilatérale, art. L1222-11. Les conditions sont à définir avec l'employeur qui pourrait justifier un changement d'horaire mineur.

10 Je dois garder mes enfants : comment faire ?

Arrêt de travail sans se déplacer chez le médecin. Procédure en direct avec la caisse primaire d'assurance maladie. L'attestation est valable 21 jours sans délai de carence. Complément de salaire sous condition d'ancienneté. Un seul des deux parents peut bénéficier de ce dispositif. L'attestation doit être remise à l'employeur.

11 Combien de journées de congés peuvent être imposées sur l'année par l'employeur qui respecterait le délai de prévenance ?

Les congés payés sont déterminés par l'employeur en respectant un délai de prévenance. Le salarié a droit à 12 jours consécutifs entre le 1er mai et le 31 octobre (sauf accord d'entreprise ou de branche). L'employeur peut modifier les congés dans un délai d'un mois, ou même en cas de circonstances exceptionnelles. Il pourrait par exemple, modifier les congés d'été. Restez vigilants sur les tentatives d'abus.

12 12. Quels sont les postes de travail qui sont à risque et qui seront en arrêt pendant cette crise sanitaire ? Quelle est la procédure à mettre en place ?

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP) considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection au COVID-19 sont les suivantes :

- Les personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- Les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- Les diabétiques insulino-dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie (micro ou macro angiopathie) ;
- Les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mn ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques ;
 - atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement ;
 - présentant un cancer métastasé ;
- Les femmes enceintes ;
- Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m² : par analogie avec la grippe A(H1N1)).

Pour ces personnes, et en l'absence de solution de télétravail, vous pouvez bénéficier d'un arrêt de travail, comme c'est déjà le cas pour les personnes identifiées comme cas contact de personnes atteintes ou pour les parents contraints de rester chez eux pour garder leur enfant dont l'établissement a fermé.

Pour ce faire, la personne vulnérable, si elle est en affection longue durée, devra s'enregistrer sur le téléservice « declare.ameli.fr ».