



UNION DÉPARTEMENTALE des Syndicats Confédérés
Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIÈRE du FINISTÈRE
5, rue de l'Observatoire – 29 200 Brest
Tél : 02 98 44 62 52 - Fax : 02 22 44 26 14
contact@udfo29.infini.fr
n° siret : 777 621 335 000 36

Informations syndicales par temps de pandémie

Pour répondre à une partie des questions que les salarié.e.s se posent en cette période de pandémie et de confinement généralisé, nous avons édité ce guide.

Il sera mis à jour très régulièrement car la situation évolue très vite.

Ne laissez pas votre employeur vous faire prendre des risques. Utilisez votre droit de retrait pour vous sortir des situations dangereuses. Rassemblez-vous avec vos collègues et alertez (l'employeur, la Direccte).

En cas de doute, ne restez pas seul.e :

contactez l'Union Départementale pour être informé.e.s et soutenu.e.s.

Au 02 98 44 62 52 de 9h à 18h

Par mail sur : juridique@udfo29.infini.fr

Sommaire

Activité partielle (aussi appelée "chômage partiel" ou "chômage technique").....	3
Conditions de mise en place.....	3
La rémunération du salarié.....	4
Représentant-e-s du personnel.....	5
Arrêts maladie pour garde d'enfants de moins de 16 ans.....	6
Textes de référence.....	6
Assistantes maternelles.....	7
Assurance chômage et allocations.....	9
Congés payés.....	10
Droit d'alerte.....	11
Qu'est-ce que c'est ?.....	11
Références juridiques.....	12
Exemple de courrier.....	13
Droit de grève.....	15
Droit de retrait.....	16
En résumé.....	16
Détails juridiques.....	16
Le cas particuliers du Droit de Retrait pour les personnels soignants.....	17
Fonctionnement du CSE.....	20
Intérimaires et CDD.....	21
Logement.....	22
Procédures aux Prud'hommes en cours.....	23
Personnes étrangères.....	24
Réformes en cours et mobilisations.....	25
Salariés particulièrement vulnérables.....	26
Pathologies concernées.....	26
Salariés infectés par le Covid-19.....	27
Si votre entreprise continue son activité normalement.....	28
Trajets.....	28
Télétravail.....	30

Activité partielle (aussi appelée "chômage partiel" ou "chômage technique")

Lorsque la fermeture temporaire d'une entreprise ou la réduction de l'horaire de travail sont envisagées, entraînant nécessairement une perte de salaire, il est possible de faire une demande de recours à l'activité partielle auprès de l'État afin que celui-ci prenne pour partie en charge les salaires.

Le recours à l'activité partielle permet de préserver l'emploi en situation de crise.

Conditions de mise en place

Les conditions ont été largement simplifiées par rapport à d'habitude. Il suffit de prévenir la Direccte que la situation économique de l'entreprise va être affectée par l'épidémie de Coronavirus. C'est le cas dans tous les secteurs à part la santé et l'alimentation.

Si vous travaillez dans n'importe quel autre secteur, votre employeur peut bénéficier de l'activité partielle, même si l'entreprise n'est pas obligée de fermer. Elle peut être mise en place sans attendre la réponse de la Direccte. Si votre employeur vous affirme qu'il n'a pas le droit d'avoir recours à l'activité partielle, c'est faux. Contactez l'Union Départementale rapidement.

Pour information, la procédure habituelle :

Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État correspondant aux heures dites chômées, l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direccte avant la mise en activité partielle de son personnel.

Une entreprise peut mettre en place une activité partielle si la baisse ou l'arrêt temporaire de son activité est due à :

- la conjoncture économique
- des difficultés d'approvisionnement
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- **toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes : une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **l'employeur doit au préalable consulter pour avis les représentants du personnel concernant :**

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Les entreprises sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

En aucun cas la situation d'épidémie de Coronavirus ne permet à l'employeur de mettre en place l'activité partielle unilatéralement sans consulter les représentant.e.s du personnel et sans informer les salarié.e.s.

La rémunération du salarié

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité de 70 % de leur salaire brut par heure chômée. Cela correspond environ à 84 % du salaire net horaire.

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, le salaire sera maintenu à 100 % par l'État pour les salarié.e.s payé.e.s au SMIC.

Vous pouvez demander à l'employeur de maintenir le salaire de tou.te.s les salarié.e.s, ou au moins des salaires les plus bas, à 100 %. Rappelons que c'est l'État qui paie les 84 % de salaire qui sont garantis. Ces 84 % de salaire qui seront versés ne coûtent donc pas un centime au patron.

L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

L'indemnité est **versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire**. L'allocation d'activité partielle est versée à l'employeur.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable, et dans la limite de la durée légale, sont indemnisables.

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu. Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

Pour plus d'informations, vous trouverez également un guide sur le site de la Confédération Force Ouvrière :

<https://www.force-ouvriere.fr/IMG/pdf/guide-pratique-activite-partielle.pdf>

(les règles et montants restent inchangés).

Représentant-e-s du personnel

Pour mettre en activité partielle un salarié protégé, l'employeur doit avoir son accord écrit (Cass. soc. 19 janvier 2011, n° 09-43 194).

Même si l'entreprise est en chômage partiel, les représentant-e-s du personnel continuent à exercer leur mandat, les salarié-e-s continuent à les appeler, etc. **Nous conseillons donc aux camarades qui exercent des mandats dans leur entreprise (élu au CSE, Délégué Syndical, etc.) de refuser d'être mis en chômage partiel** pour continuer à exercer leurs mandats.

Arrêts maladie pour garde d'enfants de moins de 16 ans

Les salariés qui assurent la garde d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ou dont le mode de garde habituel n'est plus possible et qui ne peuvent pas télétravailler sont **placés en arrêt de travail**.

Attention : un seul des deux parents peut en bénéficier à la fois. Le salarié devra fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul au sein de son couple à faire cette demande.

Le salarié n'a pas à demander un arrêt de travail via son médecin comme un arrêt de travail classique pour maladie. **C'est son employeur qui se chargera de remplir le formulaire en ligne sur le télé-service mis en place par l'Assurance-maladie.**

L'arrêt de travail sera accordé pour toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant à partir de la date de début de l'arrêt déclaré.

Cet arrêt est indemnisé dès le premier jour d'absence sans période de carence.

En revanche, faites-vous bien préciser le montant de votre indemnisation par votre employeur car il n'est pas garanti que votre salaire soit maintenu à 100%. Il y aura au moins une partie réglée par la Sécurité sociale, et pour le maintien, le montant total dépendra des Conventions collectives nationales et de vos éventuels accords collectifs d'entreprise, ou de votre statut dans la fonction publique. En clair, à part l'absence de délai de carence, il s'agit d'un arrêt maladie classique.

Textes de référence

- > Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- > Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémédecine pour les personnes exposées au covid-19

Assistantes maternelles

Le syndicat FO des Ass Mat met à disposition un extrait des principales questions/réponses concernant les assistantes maternelles

Pour tout renseignement <https://www.facebook.com/assistante.maternelle.FO/>

ou mc.dufros@fgta-fo.org

L'accueil chez une assistante maternelle est-il autorisé ?

Oui car le gouvernement a jugé assisté de son conseil scientifique qu'un mode d'accueil limitant à 10 le nombre d'enfants en contact simultanément, constitue un frein suffisant à la propagation du virus à ce jour.

Les trajets sont-ils autorisés pour emmener son enfant chez l'assistante maternelle ?

Le texte officiel indique : déplacement pour motif familial impérieux, pour l'assistante des personnes vulnérables ou la garde d'enfants. Donc oui c'est autorisé.

Un parent en télé travail doit-il emmener son enfant chez l'assistante maternelle ?

Dans l'état actuel des textes rien n'interdit à un employeur en télé travail de confier son enfant à l'assistante maternelle. Le syndicat FO des assistantes maternelles le déconseille, c'est faire preuve de bon sens. Les parents doivent s'organiser, les enfants feront comme papa ou maman du télétravail en faisant des dessins, de la peinture, du bricolage...

L'employeur qui ne confie pas son enfant doit-il rémunérer l'assistante maternelle ?

Oui comme l'indique la convention collective toute absence non prévue est rémunérée même dans ce cas exceptionnel.

L'assistante maternelle peut-elle refuser d'accueillir un enfant ?

Non cela peut être considéré comme abandon de poste, sauf bien sur si elle a un arrêt de travail ou que le préfet l'a décidé.

Comment est rémunérée l'assistante maternelle en arrêt de travail ?

Oui à condition d'avoir des enfants à charge de moins de 16 ans, elle sera rémunérée en partie par la Sécurité sociale et l'autre partie par IRCM prévoyance sans jours de carence des deux parties. A cas exceptionnel, mesures exceptionnelles.

L'assistante maternelle peut-elle accueillir des enfants en même temps que ses propres enfants dont les écoles sont fermées ?

Les départements sur ordre du gouvernement mettent en place des dérogations qui permettent aux assistantes maternelles de dépasser le nombre d'enfants de l'agrément 6 au total.

Les assistantes maternelles peuvent-elles bénéficier du chômage partiel ?

Dès la parution du décret oui vous aurez le droit au chômage partiel ainsi que les assistantes maternelles dont les MAM doivent fermées. Les mesures du chômage partiel doivent être débattus par le gouvernement le jeudi 19 et vendredi 20 mars nous espérons avoir ensuite une situation claire et précise.

Le parent employeur peut-il mettre fin au contrat de l'assistante maternelle pendant la pandémie ?

Malheureusement la rupture du contrat de travail est un retrait d'enfant donc oui il peut le faire. Car vous n'êtes pas dans le code du travail. Vous pouvez néanmoins lui dire que si cela a un rapport avec le coronavirus il est préférable de continuer le contrat car il aura besoin de vous après.

Un employeur dont son enfant est malade doit-il rémunérer l'assistante maternelle s'il ne vient pas ?

Effectivement sur présentation d'un certificat médical donné dans les 48 h l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire à l'assistante maternelle pendant 14 jours puisque nous sommes sur une maladie plus longue. Maintenant, très peu d'enfants à ce jour ont contracté le coronavirus.

Le conseil que nous vous donnons est de négocier cette absence au regard du contexte actuel demander que votre rémunération soit maintenue car l'employeur conservera son CMG.

Les MAM peuvent-elles continuer à accueillir les enfants ?

Les MAM accueillant moins de 10 enfants peuvent continuer leur activité. Les autres employeurs doivent continuer à verser le salaire aux assistantes maternelles et bénéficieront des mesures mises en place sur le chômage partiel pour le remboursement du salaire.

Assurance chômage et allocations

La réforme de l'assurance chômage, qui devait s'appliquer au 1er avril 2020, est repoussée au 1er septembre 2020. La convention d'assurance chômage de 2017 continue donc à s'appliquer, avec les modifications apportées au 1er novembre 2019 (délai de cotisation pour ouvrir des droits de 6 mois sur les 24 derniers mois).

Les salarié.e.s au chômage sont donc indemnisés comme d'habitude. Le RSA, l'AAH et l'ASS sont versés comme d'habitude.

Toute opération de contrôle des chômeurs est suspendue pendant la période de crise sanitaire.

Le 17 mars, l'exécutif a également annoncé aux syndicats le **maintien de l'allocation des demandeurs d'emploi en fin de droits sur la durée de la situation de crise sanitaire.**

La plupart des agences Pôle Emploi et toutes les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) sont en revanche fermées au public. Il est toujours possible de joindre Pôle Emploi au 3949 et sur le site <https://www.pole-emploi.fr/> et la CAF sur <http://www.caf.fr/>

Congés payés

Certains employeurs demandent aux salarié.e.s de poser des congés payés avant de mettre en place le dispositif d'activité partielle.

Ce n'est pas possible : **votre employeur ne peut pas vous imposer des congés payés sans délai de prévenance.** Même dans cette période, il doit respecter le délai de prévenance d'un mois. Donc c'est trop tard pour vous demander de poser des congés pour la semaine prochaine. En revanche, il peut le faire pour le mois de mai, par exemple.

En revanche il peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu des circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16 du code du travail).

Si vous avez déjà posé des congés et que vous souhaitez les annuler (par exemple parce que votre voyage a été annulé à cause de l'épidémie) : l'employeur n'a aucune obligation d'accepter, même dans le cas où l'entreprise a été placée en activité partielle. A moins d'obtenir son accord, vos congés seront donc décomptés.

Bien sûr, toutes ces questions de congés doivent se négocier, et le rôle des représentant-e-s du personnel est ici très important.

Droit d'alerte

Qu'est-ce que c'est ?

Signalement d'une situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement à l'employeur.

Chaque élu de la délégation du personnel au CSE dispose d'une prérogative particulière : celle du « droit d'alerte » en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement.

Ce droit d'alerte est prévu à l'**article L. 2312-60 du Code du Travail** :

« Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4. »

Ce droit d'alerte présente les caractéristiques suivantes :

- objet : opérer un signalement à l'employeur afin de :
 - l'informer ;
 - provoquer une réaction de sa part sous forme de déclenchement d'une enquête, d'une part, et de prise de mesures de précaution, de protection et de correction d'autre part ;
- situation/circonstances permettant son exercice :
 - existence d'une cause de danger grave et imminent
 - en matière de santé publique et d'environnement (en lien avec le travail au sein des locaux de l'employeur et/ou les conditions de travail des salariés de l'employeur) ;
- modalités de son exercice :
 - avis sous forme écrite ;
 - consignation de cet avis dans un registre spécial.

Remarque : par les dispositions des articles D4133-1 et L4133-1 D4133-2 et L4133-2 du Code du travail, le registre précité est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, au sein des locaux de l'entreprise ou de l'association où est implanté le CSE. Toutes ses pages sont numérotées. Il est à disposition constante des élus du CSE, de l'inspecteur du travail et des agents du service de prévention de la CARSAT.

Références juridiques

Article D4133-1

L'alerte du travailleur, prévue à l'article L. 4133-1, est consignée sur un registre spécial dont les pages sont numérotées.

Cette alerte est datée et signée.

Elle indique :

- 1° Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- 2° Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
- 3° Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Remarque : il est utile d'ajouter, dans le contenu de l'avis, le fait que le président et le secrétaire du CSE sont informés de la survenue du problème, ce procédé permettant de mieux répercuter l'information et le plus rapidement possible.

Attention, la finalité du droit d'alerte étant de provoquer une réaction de l'employeur (article L4132-2 du Code du travail : enquête et mesures palliatives), le formalisme précité doit être impérativement respecté afin de permettre la bonne identification des problèmes et la réaction adéquate.

Article L4132-2

Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Article L4132-3

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité social et économique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité social et économique.

Article L4132-4

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité social et économique sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.

Article L4132-5

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Exemple de courrier

[Les salarié.e.s]

[Les représentant.e.s du personnel]

[Adresse]

À l'attention de :

[Madame/Monsieur] [Nom et prénom], [Directeur général/Gérant/Président/...]

« Je (nous) soussigné(e)(s), [Nom et prénom], en (leur) ma qualité d'élu(e)(s) du CSE de [la société/l'entreprise/l'association], déclare avoir, ce jour, constaté l'existence d'une cause de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement au sens des articles L4131-2 et suivants du Code du travail.

La nature de ce danger est la suivante : [indiquer].

La cause de ce danger est la suivante : [indiquer].

Les postes de travail concernés par le danger précité sont les suivants : [indiquer].

Les noms des salariés exposés au danger précité sont les suivants : [indiquer].

Il est précisé que [Madame/Monsieur] [Nom et prénom], en sa qualité de président du CSE, est informé(e), ce jour, de la présente situation par voie de [appel téléphonique/mail/courrier].

[Madame/Monsieur] [Nom et prénom], en sa qualité de secrétaire du CSE, est pareillement informé(e) dans les mêmes termes et conditions.

Le présent avis est consigné le [date] à [indication de l'heure]. »

[Signature]

Droit de grève

Le droit de grève n'est pas suspendu par l'épidémie de Covid-19, de même que les revendications ne sont pas mises en quarantaine.

Les personnels du secteur de la santé seraient réquisitionnés s'ils entamaient un mouvement de grève.

Dans les autres secteurs, les salariés peuvent toujours faire usage de leur droit de grève, quelle qu'en soit la raison, pour défendre les revendications.

C'est notamment le cas des revendications qui concernent la santé et la sécurité des salariés. Dans plusieurs secteurs, des salarié.e.s se sont mis en grève ou ont débrayé pour demander que des mesures soient prises par leur employeur afin de protéger leur santé et leur sécurité.

Nous ne pouvons qu'encourager les camarades dont les employeurs ne respectent pas leurs droits à utiliser leur droit de grève. En clair : Pour l'UD FO du Finistère, il est hors de question de mettre l'action revendicative et la défense des droits des salariés en quarantaine !

Droit de retrait

En résumé

Le droit de retrait peut être invoqué par un salarié ou un groupe de salariés pour se retirer d'une situation dont ils pensent qu'ils ont un « *motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux* »

En théorie, l'existence d'une pandémie de Covid-19 en elle-même ne justifie pas que l'on fasse usage de son droit de retrait.

En revanche, le fait que l'employeur n'ait pris aucune mesure, ou des mesures insuffisantes dans ce contexte, pour protéger la santé et la sécurité des salarié.e.s, justifie tout à fait que des salarié.e.s fassent usage de leur droit de retrait.

Il faut prévenir l'employeur que l'on exerce son droit de retrait, en donner les motifs, et rester à la disposition de l'employeur. Sinon, l'employeur de mauvaise foi peut considérer que le salarié est en absence injustifiée et le sanctionner.

Nous conseillons aux salarié.e.s concerné.e.s de faire usage de ce droit collectivement, et de l'accompagner d'un droit d'alerte des représentant.e.s du personnel quand ils existent, des salariés eux-mêmes s'il n'y a pas de CSE. (voir la rubrique « droit d'alerte »)

Attention : l'usage du droit de retrait n'est autorisé que s'il ne crée pas un autre danger grave et imminent. Dans le secteur de la santé, les salarié.e.s ne peuvent donc pas invoquer le droit de retrait pour se retirer d'une situation d'épidémie si cela met en danger les patient.e.s.

Détails juridiques

L'exercice du droit de retrait est défini par les articles [L4131-1 à L4131-4](#) (principes) et les articles [L4132-1 à L4132-5](#) (conditions d'exercice) du Code du travail.

Le droit de retrait est associé au droit d'alerte qui, d'une part, en appelle à la responsabilité de l'employeur et, d'autre part, mobilise, lorsqu'il existe, le CSE (ou le CHS dans le public).

Il peut être invoqué par un travailleur ou un groupe de travailleurs qui peuvent être amenés à se retirer d'une situation de travail sous réserve d'un « *motif **raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux*** ».

Lorsqu'il est saisi par le représentant du comité social et économique, l'employeur doit procéder à une enquête et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation de danger si elle est avérée.

Dans le cas présent, l'exercice du droit de retrait semble justifié **lorsque l'entreprise n'a pas mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs.**

Il appartient notamment à l'employeur de fournir un point d'accès à l'eau permettant de se laver régulièrement les mains avec du savon ou, à défaut, des solutions hydro-alcooliques.

Lorsque le salarié est en contact très rapproché avec de nombreuses personnes ou lorsqu'il souffre de maladies chroniques, le port d'un masque de type FFP2 peut être exigé si d'autres solutions alternatives ne peuvent être trouvées (ex : réaffectation sur un poste moins exposé...).

La légitimité du droit de retrait s'apprécie au cas par cas. S'il peut être considéré comme légitime pour un salarié, il ne l'est pas nécessairement pour un autre.

Un salarié peut apparemment refuser de se rendre dans une région ou une zone à risque ou de travailler au contact d'une personne dont l'entourage proche est contaminé par le coronavirus dès lors que l'employeur n'a pas mis en œuvre les recommandations nationales exigées par la situation. Les zones à risques sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Il reviendra toujours, en cas de contentieux sur la légitimité du droit de retrait, au juge de statuer sur la question.

Pour aller plus loin voir : <https://www.force-ouvriere.fr/le-droit-de-retrait>

Le cas particuliers du Droit de Retrait pour les personnels soignants

Le salarié ou l'agent hospitalier qui s'estime menacé par un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé doit bien apprécier la situation et la signaler immédiatement à son employeur avant de décider de quitter son poste. En effet, si l'information de l'employeur n'est soumise à aucune formalité précise, celle-ci est obligatoire, faute de quoi l'initiative du salarié d'abandonner son poste pourrait être considérée comme une faute professionnelle et, au pire, constituer "cause réelle et sérieuse" de licenciement.

Cette précaution respectée, aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être en principe prise à l'encontre d'un agent ou d'un salarié alors que celui-ci avait un motif raisonnable de se sentir menacé dans sa vie ou son intégrité. D'autre part, s'agissant d'une simple faculté et non d'une obligation, il ne saurait en aucun cas être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse. En revanche, une retenue sur salaire et/ou une sanction de l'employeur restent possibles si le danger grave invoqué n'est pas caractérisé par des circonstances concrètes.

Toute la problématique liée à l'exercice du droit de retrait à l'hôpital ou dans un établissement de soins est posée par les termes de l'article L.4131-1 et suivant du Code du Travail.

Selon ces dispositions, tout salarié (ou groupe de salariés) se trouvant 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 toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection), a la possibilité d'informer l'employeur et de se retirer de cette situation, à condition toutefois de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Quels peuvent être les motifs raisonnables pour un professionnel de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ?

D'autre part, dans quelle mesure le professionnel de santé qui se sent menacé peut-il se retirer de son poste sans mettre en danger les patients ou ses collègues ?

Ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent

A supposer que soit rapportée la probabilité d'un danger imminent pour le salarié ou l'agent, celui-ci n'est pas ipso facto autorisé à quitter son poste, si la situation crée pour autrui, patients ou collègues, une nouvelle situation de risque grave et imminent.

En effet, si l'agent est en droit d'exiger de son employeur des "conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique" (notamment pour les agents publics l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), la jurisprudence ne reconnaît pas aux professionnels de santé la possibilité de faire un usage préventif de leur droit de retrait pour obtenir une amélioration de leurs conditions de travail, lorsque celui-ci serait de nature à engendrer une incompatibilité avec les missions du service public hospitalier.

Par exemple, il a pu être jugé par un tribunal administratif que "l'admission dans un service hospitalier de malades porteurs de virus du HIV ou de l'hépatite virale B ne présente pas, par elle-même, le caractère d'un danger grave et imminent, dès lors qu'un tel établissement, en raison même de sa mission, doit être apte à faire face aux risques de contagion pour ses agents et pour les tiers" (Hadjab et autre C/ Administration générale de l'Assistance publique, TA de Versailles, 2 juin 1994).

En ce sens, la circulaire 311 DH/8D du 8 décembre 1989 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements a précisé :

"Il ne vous échappera pas que l'application "de plano" de ces dispositions aux établissements publics sanitaires et sociaux chargés du bon fonctionnement d'un service public essentiel pourrait, dans certains cas, être de nature à mettre gravement en péril la sécurité des malades ou des pensionnaires ; en effet, il suffirait par exemple à un membre d'une équipe opératoire d'estimer que l'équipement du bloc opératoire présente un danger pour la vie ou la santé des agents présents pour que soit interrompue une intervention urgente".

D'un point de vue disciplinaire, il ne serait donc pas concevable qu'un ambulancier ou un service d'urgence disposant de moyens de protection mis à disposition par leur employeur, refuse de

transporter des patients suspects de Covid 19. De la même manière, il ne pourrait être admis qu'une infirmière ou un aide-soignant puisse, par précaution, devant la simple éventualité d'une menace sanitaire potentiellement mortelle, refuser ses soins aux patients et se retirer.

Ce principe suivant lequel l'impératif de continuité du service public hospitalier prime au-delà des risques auxquels peuvent être potentiellement exposés les professionnels de santé est particulièrement souligné dans l'article 48 du code de déontologie médicale (article R.4127-48 du code de la santé publique) qui dispose que "Le médecin ne peut pas abandonner ses malades en cas de danger public, sauf sur ordre formel donné par une autorité qualifiée, conformément à la loi".

Pendant cette crise du Covid 19 Il convient donc que nos élus en CHSCT public ou en CSE du privé actionnent avec diligence et méthode leur Droit d'Alerte en terme de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement, afin de « couvrir » leurs collègues, les patients et la population en cas de manquement de l'employeur en terme d'équipements et de moyens de protection mais aussi d'organisation et de conditions de travail.

Fonctionnement du CSE

Alors que beaucoup de salariés sont contraints au télétravail ou restent confinés chez eux pour garder leurs enfants, on peut s'interroger sur les conséquences de ce ralentissement sur l'activité des CSE et en particulier sur leur incidence sur les informations consultations déjà engagées.

En effet, dans l'exercice de ses attributions consultatives, le CSE dispose d'un délai d'examen suffisant devant lui permettre d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises.

On sait que les délais de consultation dont dispose le CSE pour rendre son avis sont imprescriptibles, c'est-à-dire que légalement, ils ne peuvent être ni suspendus, ni repoussés. Aux termes de l'article L 2312-16 alinéa 3, à l'expiration des délais de consultation, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Or, rien, dans la loi, ne nous permet de considérer que les événements que nous vivons actuellement vont permettre de réclamer la suspension de ces délais. A moins d'invoquer la force majeure dont les critères, d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité seraient susceptibles d'être retenus, sous le contrôle du juge cependant.

Nous venons d'interroger le Directeur général du travail sur cette difficulté et de lui demander de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les employeurs ne puissent pas mettre en œuvre les décisions soumises à consultation des institutions représentatives du personnel, sans que les procédures légales aient pu être menées à bien, sans obstacle.

Force Ouvrière a également demandé, dans l'autre sens, que toute souplesse puisse être donnée pour les réunions indispensables et urgentes relatives aux dispositions concernant la santé, l'organisation du travail.

Nous vous tiendrons au courant des retours.

Dans l'attente, n'hésitez pas à nous faire part de toutes les difficultés pratiques que vous pourriez rencontrer dans ce domaine.

Intérimaires et CDD

Les intérimaires et salarié.e.s en CDD qui disposent d'un contrat de travail en cours sont concernés par toutes les mesures spécifiques prises dans la situation (arrêts maladie, activité partielle, etc.) exactement dans les mêmes conditions que les autres salarié.e.s.

Le salaire est dû jusqu'à la fin du contrat. L'employeur ne peut pas rompre un CDD avant son terme sous prétexte de la situation sanitaire.

Certains employeurs demandent aux salariés intérimaires ou en CDD de signer des avenants à leur contrat de travail pour que ce contrat se termine plus tôt.

Il faut refuser de signer. Absolument rien ne vous oblige à renoncer à vos droits. Si l'entreprise ferme et que les salariés sont mis en activité partielle, vous devez être mis en activité partielle comme tout le monde.

Logement

L'aide au logement va être versée comme d'habitude par les CAF.

La réforme de l'aide au logement (qui devait changer le mode de calcul de l'allocation en prenant en compte les trois derniers mois au lieu de l'année N-1) **ne sera pas mise en place au 1^{er} avril**. Aucune date n'a été donnée pour l'instant pour sa mise en œuvre.

Les bailleurs sociaux ont prévenu qu'ils tiendraient compte de la situation économique des locataires qui le demandent. N'hésitez donc pas à contacter votre bailleur pour le prévenir de vos difficultés liées à l'épidémie si vous en avez. Les loyers pourront être repoussés ou répartis sur l'année à venir.

Plusieurs organisations de locataires ont demandé à ce que les loyers puissent être supprimés pour les particuliers qui auront perdu des revenus à cause de la crise sanitaire. Cette revendication n'a pour l'instant pas abouti.

La fin de la trêve hivernale est repoussée au 31 mai. Les expulsions locatives sont donc suspendues jusqu'à cette date.

Procédures aux Prud'hommes en cours

Toutes les audiences devant les Conseils des Prud'hommes comme devant la Cour d'Appel sont annulées jusqu'à nouvel ordre. Il en est de même des procédures devant la Chambre sociale des TGI (anciennement TASS), et devant les Tribunaux d'Instance (contentieux électoral).

Les exécutions des dossiers vont aussi très certainement cesser pendant cette période.

Nous ne savons pas encore si les délais d'appel et de prescription vont continuer à courir ou s'ils vont être décalés. Nous vous en informerons dès que nous aurons cette information.

En cas de doute ou de question, contactez le service juridique au 02 98 44 62 52 ou sur :

juridique@udfo29.infini.fr

Personnes étrangères

Toutes les audiences, notamment les recours contre les OQTF, sont **annulées au Tribunal Administratif**.

La Préfecture (Quimper) et les Sous-préfectures (Brest et Morlaix) sont fermées jusqu'à nouvel ordre.

- Tous les rendez-vous pris sont annulés.
- **Tous les titres de séjour arrivant à expiration sont prolongés de trois mois.**

Il est conseillé aux personnes étrangères en situation régulière de ne pas quitter le territoire national jusqu'à nouvel ordre, car elles risquent de ne plus pouvoir y revenir.

Les audiences OFPRA et CNDA sont annulées jusqu'à nouvel ordre. Mais vous n'avez toujours que 21 jours pour envoyer vos dossiers de demande d'asile.

Les audiences au JLD sont maintenues pour les personnes en rétention administrative. Il faut plaider que la situation sanitaire n'est pas compatible avec la rétention, et que la plupart des pays ont fermé leur frontière avec la France, pour tenter d'obtenir une libération. Plusieurs CRA ont d'ores et déjà fermé car tou.te.s les retenu.e.s ont été libéré.e.s sur ce motif.

Réformes en cours et mobilisations

Toutes les réformes en cours sont suspendues, y compris la réforme des retraites.

Toutes les mobilisations prévues dans ce cadre, notamment la grève interprofessionnelle du 31 mars 2020, sont reportées à une date indéfinie pour l'instant.

Mais la suspension des réformes n'est pas leur retrait ! La mobilisation devra reprendre si le gouvernement s'obstinait à faire passer cette réforme dont on voit de mieux en mieux la dangerosité dans ce contexte de pandémie.

Salariés particulièrement vulnérables

Les salarié.e.s particulièrement vulnérables (susceptibles d'être plus gravement affectées en cas d'infection par le Covid-19 parce qu'ils souffrent d'une maladie chronique) bénéficient d'un arrêt maladie pris en charge **sans être malades et sans jour de carence**.

Pathologies concernées

- Femmes enceintes
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - ▷ pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
 - ▷ maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - ▷ personnes infectées par le VIH
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Conformément aux décisions gouvernementales, ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

Si vous pensez être concernés, vous devez appeler votre médecin traitant pour qu'il vous délivre cet arrêt maladie.

Salariés infectés par le Covid-19

Votre médecin traitant vous délivre un arrêt maladie classique. Dans ce cas le délai de carence s'applique.

Si votre entreprise continue son activité normalement

Dans les secteurs de la santé, de l'alimentation (distribution et production), de la logistique notamment, les activités ne s'arrêtent pas avec l'épidémie, et le télétravail n'est pas possible. Cela ne dispense pas les employeurs de leur obligation de résultat en termes de santé et de sécurité des salariés.

En l'espèce, l'employeur doit permettre aux salariés de mettre en place les mesures de précaution élémentaires indiquées par le gouvernement (aussi appelées "gestes barrière") :

- se laver les mains très régulièrement avec de l'eau et du savon
- avoir accès à du gel hydro-alcoolique, des gants et si nécessaire (proximité avec des personnes potentiellement infectées) des masques de protection
- pouvoir respecter une distance de sécurité d'au moins un mètre avec les clients comme les autres salariés

Les représentants du personnel doivent être très vigilants à ce que ces mesures soient prises. Si ce n'était pas le cas, il faut intervenir :

- **informer les salariés qu'ils peuvent faire valoir leur droit de retrait, individuellement et collectivement, pour avant tout se protéger de la situation dangereuse**
- **demander à l'employeur de prendre des mesures immédiates par un droit d'alerte, prévenir la Direccte et la médecine du travail**
- **prévenir l'Union Départementale pour avoir du soutien**
- **envisager un mouvement de grève si l'employeur ne réagit pas**

Voir par exemple les revendications de la FGTA-FO (grande distribution et agroalimentaire) ici :

<https://www.force-ouvriere.fr/pandemie-la-fgta-fo-etablit-sa-liste-de-demandes-pour-protger?lang=fr>

Trajets

À partir de mercredi 18 mars, vous devez être en capacité de présenter à tout moment, sur votre trajet, un justificatif de déplacement professionnel signée par votre employeur, et une attestation de déplacement dérogatoire qui est auto-déclarative (signée donc par vous-mêmes). Ces deux documents sont téléchargeables sur le site du Ministère de l'Intérieur à cette adresse

<https://www.interieur.gouv.fr/fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

Ils peuvent aussi être rédigés sur papier libre.

Télétravail

Dans toutes les entreprises où c'est possible, et sur tous les postes où c'est possible, l'employeur doit mettre en place le télétravail, même si aucun accord de télétravail n'existe dans l'entreprise.

Force Ouvrière demande que les employeurs prennent en compte le fait que les salariés en télétravail qui doivent garder leurs enfants ne peuvent pas être aussi efficaces qu'à l'habitude.

Les représentant-e-s du personnel doivent être vigilant.e.s à ce qu'aucun-e salarié-e en télétravail ne soit sanctionné-e parce qu'il aurait été moins efficace ou moins réactif qu'à l'habitude.