



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

La santé des citoyens et du monde du travail d'abord !

La crise sanitaire extrêmement grave que traverse le monde et, notamment, notre pays amène à prendre des mesures indiscutables pour protéger la santé des citoyens.

D'abord, il faut veiller à ne pas surcharger des hôpitaux – déjà fortement fragilisés par des politiques d'austérité menées depuis des années – en empêchant la circulation du virus. C'est grâce à ce système de santé et à l'abnégation du personnel soignant que les vies de toutes et tous et, en particulier, des plus fragiles sont préservées. La CGT salue de nouveau tous les agents hospitaliers, des services et entreprises publiques qui, attachés à leur mission et au service des citoyens, poursuivent leur travail dans des conditions extrêmes. Elle salue également tous les salariés du privé, du commerce, des transports, de l'agroalimentaire, etc... des secteurs où la crise montre à quel point leur travail est nécessaire.

MAIS TOUT N'EST PAS ACCEPTABLE !

Le ministre de l'Économie le disait ce matin « Quand la maison brûle, on ne compte pas les litres d'eau pour éteindre l'incendie ». Or, beaucoup trop d'entreprises à l'heure actuelle refusent de suspendre leurs activités – alors que celles-ci ne sont pas indispensables à la vie de la nation – et continuent à faire travailler des salariés, sous-traitants, intérimaires, sans même respecter les précautions élémentaires.

Ce n'est pas possible.

On ne peut pas d'un côté écouter les discours des scientifiques, chercheurs, médecins qui appellent à une véritable mobilisation citoyenne pour sauver des vies, déclarer l'état de guerre, comme l'a fait le Président Macron et accepter que des entreprises ne contribuent pas à ce nécessaire effort de solidarité nationale.

Le Président et le Premier Ministre n'ont pas tenu un discours assez clair vis-à-vis des entreprises qui ne sont pas vitales à notre fonctionnement et, déjà, le patronat, Medef en tête, tente de s'inscrire dans cette brèche.

Ce n'est pas acceptable !

La construction d'un bateau, d'une voiture, d'une maison... ne peuvent-ils donc pas être décalés dans le temps ? Cela nécessite-t-il de faire courir des risques au personnel soignant et à toutes celles et ceux qui ne pourront être pris en charge de manière optimum ?

La CGT demande solennellement que les organisations syndicales et patronales ainsi que le gouvernement listent ensemble les entreprises essentielles à la continuité de notre vie, que celles-ci s'engagent à protéger leurs salariés, tant par la fourniture d'équipements individuels que par la mise en place de mesures collectives, et que les autres diffèrent toutes leurs activités avec paiement des salariés. Les employeurs refusant de respecter les consignes de sécurité auraient une lourde responsabilité sur la santé de leurs salariés et la propagation du virus.

Elle refuse également que soient renforcées des dérogations généralisées au code du travail en matière d'horaires de travail, de repos hebdomadaires, de prises de congés. La conscience professionnelle et le sens de l'intérêt général suffisent à l'engagement du monde du travail.

Par contre, les milliards d'euros annoncés pour soutenir l'économie doivent être utilisés de façon plus équitable, d'abord à la protection urgente des travailleurs et des travailleuses les plus impliqués dans cette crise. Ils doivent aussi servir à un financement intégral du chômage partiel car les règles n'ont pas changé en la matière sauf pour les entreprises qui seront remboursées, elles, à 100%. Certains grands groupes financiers ont les moyens de contribuer à cette solidarité nationale.

La CGT continue à être présente et disponible à tous les niveaux pour la défense des intérêts et de la santé du monde du travail.

Coronavirus et rupture du contrat de travail

Je suis salarié.e en CDI, en CDD, en intérim, l'employeur peut-il rompre mon contrat au motif de l'épidémie de Covid-19 ?

Le Covid-19 est-il un cas de force majeure justifiant la rupture du contrat de travail ?

Un des cas de rupture commun à tout contrat de travail est la force majeure. Il s'agit d'un événement imprévisible, insurmontable, et échappant au contrôle des personnes qu'il concerne (catastrophes climatiques par exemple). Il existe un risque que votre employeur souhaite rompre votre de travail pour force majeur en raison de l'épidémie.

A ce jour, le gouvernement semble considérer que l'épidémie est un cas de force majeure. Cependant, seul un juge pourra décider de la qualification à donner à cette épidémie. Et par définition, aucun juge ne s'est encore penché sur la question. Mais plusieurs raisons laissent penser que, dans la plupart des cas, le Covid-19 ne constitue pas un tel cas de force majeure.

D'une part, la jurisprudence est constante sur la question, pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit insurmontable par l'employeur. La jurisprudence précise qu'il faut que la poursuite du contrat de travail soit totalement impossible, et ce, de manière durable. A partir du moment où l'entreprise se porte bien financièrement, ou qu'elle peut mettre ses salariés en chômage partiel, la rupture du contrat n'est pas insurmontable. A fortiori, si l'entreprise continue de tourner, la force majeure ne saurait être caractérisée.

D'autre part, pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit également imprévisible. Donc si votre employeur vous a embauché, en CDI ou en contrat court, alors que l'épidémie était déjà clairement déclarée, la rupture du contrat paraît encore moins légale, car la condition d'imprévisibilité de l'épidémie n'est pas remplie.

En dehors de la force majeure, si je suis salarié.e en CDD ou en intérim, mon contrat peut-il être rompu à cause de l'épidémie du Covid-19?

Les cas de rupture autorisés du CDD sont strictement limités. Hormis la force majeure, seul un accord entre l'employeur et le salarié, une embauche en CDI, une faute grave d'une des parties ou une inaptitude constatée par le médecin du travail peuvent justifier la rupture du CDD.

Ainsi, si la force majeure n'est pas retenue (dès lors que le Covid-19 sera considéré surmontable par l'entreprise et/ou qu'il était connu, donc prévisible, au moment de l'embauche), aucune rupture du contrat ne peut intervenir (sauf ces cas cités très particuliers et sans relation avec le Covid-19).

Je suis salarié.e. en CDI, l'employeur peut-il me licencier au motif du Covid-19 ?

Non, l'épidémie de Covid-19 n'est pas en soi un motif de licenciement.

D'une part, en dehors de la force majeure (V. question précédente), seul un motif personnel (ex : une faute grave) ou un motif économique peut justifier le licenciement. Ceux-là sont appréciés selon les règles du licenciement habituelles, aucun assouplissement n'est permis du fait de la situation, certes, exceptionnelle.

D'autre part, si un motif personnel ou économique était caractérisé (par exemple si l'employeur invoque les conséquences économiques du Covid-19 sur l'entreprise), tout le droit du licenciement devra s'appliquer : procédure disciplinaire (si le licenciement est pour faute), information et consultation des élus du personnel, procédure spécifique pour les grands licenciements économiques etc.

Par ailleurs, si l'entreprise est en difficulté économique du fait de l'épidémie, l'employeur peut aussi demander à bénéficier des règles de l'activité partielle (communément appelé chômage partiel).

Rappelons en dernier lieu que toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié est prohibée. Un salarié ne peut être licencié au motif qu'il est atteint par le virus.

Je suis salarié.e en CDI, l'employeur peut-il me licencier si j'ai décidé de ne pas aller travailler à cause du Covid-19 ?

Vous pouvez exercer votre droit de retrait, autorisé en cas de danger grave et imminent (V. notre fiche sur le droit de retrait).

Si vous décidez de ne pas aller travailler en invoquant votre droit de retrait, les conséquences sur votre contrat dépendent de si le droit de retrait est considéré comme justifié ou non :

Si le droit de retrait est reconnu comme justifié :

Dès lors que le droit de retrait est justifié, l'employeur n'est pas autorisé à vous sanctionner du fait que vous l'ayez exercé et choisi de ne pas aller travailler.

Malgré cette interdiction, qu'arrive-t-il si l'employeur vous licencie quand même ?

Le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire injustifié et l'employeur devra vous indemniser ; vous pourriez également demander la réintégration dans l'entreprise, mais l'employeur peut la refuser.

Il nous paraît néanmoins très important de faire valoir la légitimité du droit de retrait en amont afin de dissuader l'employeur de prononcer tout licenciement.

Si le droit de retrait est reconnu comme injustifié :

Dans ce cas-là, le fait de ne pas être allé travailler pourrait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il est toujours conseillé d'exercer son droit de retrait de manière collective, organisé par les représentants du personnel ou le syndicat, les risques de rétorsion par l'employeur sont alors moindres.

Je suis stagiaire ou travailleur. euse en CDD, intérim, apprentissage, saisonnier, est-ce que je peux bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Tous les salariés peuvent être placés en activité partielle quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, saisonnier, apprentis etc.).

En revanche, les stagiaires ne peuvent pas être placés en activité partielle.



Coronavirus, droit de retrait et action syndicale et du CSE

Exercice du droit de retrait du salarié

L'exercice du droit de retrait peut permettre de protéger la santé du salarié exposé au risque de contracter le coronavirus. De plus, la simple évocation d'un exercice collectif du droit de retrait lors de discussions avec l'employeur peut permettre de créer un rapport de force propre à contraindre celui-ci à prendre les précautions nécessaires pour protéger les salariés et limiter la propagation du virus (mesures barrières, diminution de l'activité, annulation de certains déplacements, etc.).

À l'heure où tout un chacun se demande comment il peut contribuer à lutter contre la propagation du virus, l'exercice du droit de retrait, peut constituer une mesure forte et efficace. Encore faut-il qu'il soit mis en œuvre de façon appropriée !

Danger grave et imminent pour la santé du salarié

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié est en droit de suspendre son activité après avoir avisé l'employeur de ce danger (art. L. 4131-1 du Code du travail). Il suffit que le salarié ait un **motif raisonnable** de craindre pour sa vie ou sa santé pour qu'il déclenche la procédure de retrait (Cass. soc. 23 avril 2003, n° 01-44806, BC V n° 136).

L'appréciation se fait au cas par cas. Le Questions/Réponses du gouvernement souligne que peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché (Q/R 29 du « Questions/Réponses » pour les entreprises et les salariés Covid-19 version du 17/03/2020).

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui exerce ce droit et ne peut pas cesser de lui verser sa rémunération (L. 4131-3 du Code du travail).

En cas de suspicion d'abus dans l'exercice du droit de retrait, le litige pourra être tranché a posteriori par un conseil de prud'hommes (qui sera le plus souvent saisi d'une demande de l'employeur ou du salarié relative au versement des salaires).

Le risque d'exposition au coronavirus permet-il au/à la salarié.e d'exercer son droit de retrait ?

Une position gouvernementale contestable

Pour le gouvernement les possibilités de recours au droit de retrait sont « fortement limitées » lorsque l'employeur prend les mesures de prévention et de protection recommandées par le gouvernement. Dès lors qu'un employeur suit les recommandations du gouvernement, le salarié ne pourrait a priori pas invoquer le droit de retrait au motif qu'un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne contaminée, en l'état des connaissances épidémiologiques à ce jour (Question/réponse du gouvernement n° 9).

Cette position du gouvernement est restrictive. D'abord, le droit de retrait est un droit garanti par de dispositions législatives et mis en œuvre sous le contrôle des conseils de prud'hommes, ce n'est pas au gouvernement de le définir. De plus, les recommandations du gouvernement paraissent parfois bien légères au vu des risques de contamination encourus.

Ce qui est certain, c'est que de l'avis même du gouvernement, le fait que l'employeur ne mette pas en œuvre les recommandations du gouvernement (voir Q/R n° 13 à 19) peut ouvrir la voie au droit de retrait : refus de télétravail alors qu'il est possible, pas de protection mise en place en cas d'accueil du public, absence d'affichage des gestes barrières, absence de nettoyage adéquat des locaux etc.

Ensuite, soulignons que le « danger » peut être caractérisé par une cause extérieure au salarié (ex. : locaux dangereux), mais peut aussi très bien être lié à son état de santé (ex. : allergie aux agents auxquels son poste l'expose ; Cass. Soc. 20 mars 1996, n° 93-40111, BC V n° 107). Ainsi, un salarié vulnérable au coronavirus (femmes enceinte, personnes âgées de plus de 60 ans, gros fumeurs, personnes asthmatiques ou connaissant des difficultés respiratoires) pourrait mettre en œuvre son droit de retrait beaucoup plus facilement.

Notons que le droit de retrait concerne la situation du salarié. Le fait qu'il vive avec une personne particulièrement vulnérable au coronavirus ne permet malheureusement pas d'invoquer le droit de retrait. Cependant, si l'employeur a parfaitement connaissance du fait que le salarié vit avec des personnes vulnérables, et qu'il existe des solutions de télétravail, de changement de postes, de mesures de protection ou de remplacement par un autre salarié, et que l'employeur ne les a pas mises en œuvre, il commet alors certainement un abus dans l'exécution du contrat de travail.

Le rôle des syndicats et représentants du personnel est indispensable pour regarder au cas par cas la situation des salariés et peser pour que leur soit appliquées les mesures les plus protectrices.

Comment le salarié peut-il mettre en œuvre son droit de retrait ?

Il suffit que le salarié informe son employeur ou son responsable hiérarchique par tout moyen de l'existence d'un danger et de l'exercice du droit de retrait juste avant ou concomitamment au début du retrait. Un écrit (mail, lettre recommandée etc.) est cependant toujours préférable.

Le droit de retrait s'exerce individuellement par le salarié. Cependant, il est plus efficace et protecteur qu'un syndicat ou les représentants du personnel organisent le déclenchement du droit de retrait.

Rôle des représentants du personnel et des syndicats

Mise en œuvre syndicale du droit de retrait : un droit de retrait « collectif » est plus efficace et protecteur qu'un droit de retrait exercé individuellement

Le droit de retrait s'exerce individuellement par le salarié. Cependant, il est largement préférable qu'un syndicat organise le déclenchement du droit de retrait en ciblant les postes de travail exposés à un danger grave et imminent ou encore en ciblant les salariés particulièrement vulnérables.

Mais pour être sûr d'être dans les clous, il faut que chaque salarié individuellement prévienne l'employeur de l'exercice de son droit de retrait.

Les salariés du musée du Louvre, en lien avec la CGT Culture, ont exercé leur droit d'alerte et de retrait pendant plusieurs jours, avant que leur Direction ne prenne des mesures de limitation du nombre de visiteurs et de protection.

Mise en œuvre du droit d'alerte par les membres du CSE

Les représentants du personnel au CSE peuvent individuellement exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour les travailleurs.

Il doit consigner son alerte par écrit dans un registre spécial. Cet avis doit comporter les postes de travail concernés par le danger, la nature et les causes de ce danger, le nom des travailleurs exposés.

L'employeur est alors tenu de procéder à une enquête avec le représentant du personnel qui a lancé l'alerte et de prendre toute mesure qui s'impose. Avant que les salariés n'exercent leur droit de retrait chacun individuellement, il peut être utile que des membres du CSE lancent une alerte auprès de l'employeur. Cela rend le droit de retrait plus collectif. Cela peut permettre également de contraindre l'employeur à réfléchir à des solutions pour éviter les situations à risque.

A l'issue de l'enquête s'il y a désaccord entre le CSE et l'employeur sur les mesures à mettre en œuvre ou sur l'existence même d'une situation de danger l'inspecteur du travail doit être saisi par l'employeur.

Une communication indispensable

Dans le contexte actuel, il est indispensable **d'expliquer de façon claire et convaincante les raisons du droit de retrait ou du droit d'alerte**. La communication pourra se faire en fonction de l'ampleur du droit de retrait via un tract interne, un communiqué, un P-V de réunion de CSE, etc.

La communication pourra par exemple démontrer que l'employeur n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et que c'est pour éviter la propagation du virus dans la population et l'engorgement des hôpitaux que ceux-ci exercent leurs droit de retrait ou que le syndicat les appelle à le faire.

Exiger la mise en place des mesures nécessaire à la santé et sécurité des salariés

Les représentants du personnel et les syndicats peuvent **exiger des employeurs** qu'ils diffusent les informations sur les règles d'hygiène et de sécurité, qu'ils mettent à disposition du matériel de prévention, qu'ils procèdent au nettoyage des locaux lorsque cela est nécessaire, qu'ils réaménagent les postes de travail, qu'ils mettent en place du télétravail, qu'ils ferment temporairement l'entreprise avec maintien de salaire... toutes mesures qui doivent être exigées en fonction de la situation spécifiques de chaque entreprise, chaque poste, chaque salarié.

Rappelons que l'employeur est tenu à une **obligation de sécurité** à l'égard des salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour les protéger au mieux (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

Les représentants du personnel et syndicaux peuvent aussi **revendiquer que les mesures prises par l'employeur soient négociées**.

Surtout, **toutes les mesures concernant le fonctionnement de l'entreprise nécessitent une consultation du CSE**. Ces consultations doivent impérativement avoir lieu. Les élus doivent exiger d'être consulté dans les formes. Ils doivent également veiller à la bonne application des accords existants (ex. : accord de modulation du temps de travail, accord RTT, accord sur le télétravail).

Si les représentants du personnel ne souhaitent pas se rendre physiquement à des réunions ils peuvent toujours demander des réunions par visio-conférences, même si les conditions légales ne sont pas remplies, avec toutefois le risque que l'employeur refuse pour ce motif.

Les représentants du personnel sont un rouage essentiel du fonctionnement de l'entreprise, à plus forte raison lorsque celle-ci fait face à une crise. Il n'y a pas de bonne décision auxquelles ils n'ont pas été associés et, surtout, ce sont eux qui permettent d'informer réellement et en confiance le personnel.

Or, ces derniers jours ont montré que « l'effet panique » créé par les annonces des dirigeants peut avoir des conséquences sérieuses et créer des problèmes qui ne se seraient pas produits autrement (ex. : pénuries dans les supermarchés parisiens, embouteillages exceptionnels pour quitter Paris, etc.).

Le projet de loi qui va être débattu cette semaine prévoit de nombreux aménagements en matière de droit du travail, qui seront précisés par ordonnance. On sait dès à présent que le gouvernement envisage de prendre des mesures permettant de modifier les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, notamment le CSE, « *pour leur permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis* ».

Nous ne savons pas pour l'instant quelles formes prendront précisément ces mesures, si elles ne concerneront que les modalités de consultation du CSE en cas de mise en œuvre de l'activité partielle, ou si elles concerneront également d'autres consultations. Nous tenions toutefois à vous alerter dès à présent sur ces dispositions envisagées, et vous tiendrons informés dès que possible.



Quelles sont les possibilités de saisir les conseils de prud'hommes pour faire respecter vos droits pendant la période de confinement ?

Fermeture de la plupart des services de la Justice

La Garde des Sceaux a annoncé la fermeture au 16 mars 2020 de tous les tribunaux en France pendant la durée de la période de confinement, exceptés les services des tribunaux qui assureront le traitement des contentieux essentiels.

Les services d'accueil du public sont fermés ainsi que les maisons de justice et du droit et les points d'accès au droit. Les agents de ces services ne recevront plus de public. Ils pourront, en revanche, selon le ministère, continuer à être joints par téléphone pour répondre aux situations d'urgence.

En dehors des contentieux essentiels, l'ensemble des audiences seront reportées. Des dispositions sont prises pour assurer l'information des justiciables et des avocats sur ces reports (affichage, site internet ou message téléphonique).

Devant les conseils de prud'hommes, les audiences sur le fond (qui traitent notamment de la rupture du contrat de travail) ont été annulées et les affaires en cours renvoyées à des dates ultérieures.

Possibilité de saisir les conseils de prud'hommes pour certains référés

Normalement, il devrait cependant être possible de saisir le conseil de prud'hommes en référé (ce qui signifie, en urgence) sur les questions urgentes et essentielles, à avoir a minima le paiement des salaires et la remise d'attestations Pôle Emploi, pour bénéficier des allocations chômage.

Des précisions à venir : notifications et prescription

Une loi et des ordonnances devraient passer dans les prochains jours pour régler certaines questions comme les notifications des audiences et des décisions, qui pourraient être faites par voie électronique, en raison de certains services de La Poste qui ne fonctionnent plus. Cela ne sera pas sans poser des problèmes d'accès aux outils numériques.

La prescription est le délai passé lequel les tribunaux ne peuvent plus être saisis pour juger un litige. En dehors des « contentieux essentiels », il ne sera plus possible de saisir les prud'hommes, les lois et ordonnances à venir suspendront certainement les délais de prescription pour les litiges dont la prescription vient à expirer pendant la période de confinement.



CONFINEMENT ET TELETRAVAIL

Je suis salarié.e et malgré les mesures de confinement, mon entreprise ne ferme pas. Suis-je obligé.e d'aller travailler ?

Si vous pouvez télétravailler :

Votre employeur doit vous placer en télétravail pendant toute la durée du confinement. Votre salaire sera intégralement maintenu.

Si l'employeur refuse le télétravail alors que celui-ci est possible, il se met en faute au regard des recommandations du gouvernement. Imposer la présence des salariés dans l'entreprise alors que le télétravail est possible pourrait aussi caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Un droit de retrait, de préférence collectif, organisé par le syndicat ou les représentants du personnel de l'entreprise, paraît une solution à envisager. En effet, si le télétravail est possible, en imposant votre présence sur le lieu de travail, votre employeur vous expose à des risques de contagion qui pourraient être évités (transports en commun, contact avec les collègues, les clients ...). L'exercice d'un droit de retrait, sans être garanti, serait d'autant plus justifié si vous un salarié vulnérable et/ou si les recommandations d'hygiène du gouvernement ne sont pas mises en œuvre par l'employeur.

Si vous ne pouvez pas télétravailler :

Les déplacements de toute personne hors de son domicile sont en principe interdits. Ils sont toutefois autorisés entre le domicile et le lieu de travail à deux conditions : le télétravail n'est pas possible ; le déplacement est indispensable à l'exercice de l'activité¹. Votre employeur doit alors vous faire une attestation permanente concernant les déplacements dérogatoires. A défaut d'attestation, vous risquez d'être sanctionné d'une amende de 135 euros².

Vous pouvez donc être tenus de vous rendre sur votre lieu de travail, si votre employeur vous l'impose.

¹ Décret n°2020-260 du 16 mars 2020

² Décret n°2020-264 du 17 mars 2020

Il devra alors prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir votre santé et votre sécurité (gestes barrières, mise à disposition de gel hydroalcoolique, mesures d'éloignement du public, nettoyage des locaux...). Si tel n'était pas le cas, un droit de retrait de préférence collectif, organisé par le syndicat ou les représentants du personnel de l'entreprise paraît une solution à envisager pour l'ensemble des salariés concernés. L'exercice d'un droit de retrait, sans être garanti, serait d'autant plus justifié si vous êtes un salarié vulnérable. Ces derniers pourraient également demander un arrêt de travail auprès du médecin.

Je suis salarié.e vulnérable et je ne peux pas télétravailler, suis-je obligé.e d'aller travailler ?

Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, les salariés les plus vulnérables peuvent rester à leur domicile en arrêt de travail.

Le haut conseil de la santé publique a en effet dressé une liste des critères de vulnérabilité, permettant d'identifier les personnes présentant un risque particulier face au Covid-19 (femmes enceintes, maladies respiratoires chroniques, insuffisance respiratoire chronique, mucoviscidose, insuffisances cardiaques ...)³. Pour ces personnes, une déclaration simplifiée sur le site declare.ameli.fr pour bénéficier d'un arrêt de travail de 21 jours est ouverte.

Pour les personnes vulnérables qui ne sont pas concernées par ces déclarations simplifiées, vous devrez demander un arrêt de travail à votre médecin traitant. Sinon, un droit de retrait de préférence organisé par les syndicats ou les représentants du personnel peut être envisagé si l'employeur ne prend pas de mesure pour vous protéger.

Aucune mesure n'est cependant prévue pour les salariés qui ne sont pas vulnérables, mais qui vivent ou côtoient quotidiennement une personne vulnérable, ce qui est une véritable aberration.

Je suis salarié.e et je dois garder mes enfants, que puis-je faire ?

Le gouvernement a annoncé la fermeture de tous les établissements scolaires, ce qui pose des problèmes de garde d'enfant pour les travailleurs.

Le gouvernement a instauré un système dérogatoire d'arrêt de travail pour les parents devant garder leur enfant de moins de 16 ans scolarisé dans un établissement fermé. Un téléservice de déclaration simplifiée a été mis en place sur le site declare.ameli.fr. Cette déclaration doit être faite pas les employeurs, et elle n'est possible que les salariés ne peuvent pas être placés en télétravail.

Je suis salarié.e et je présente les symptômes du Covid-19 que dois-je faire ?

³ <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=775>

Si vous présentez les symptômes du Covid-19, le gouvernement demande à ce que vous restiez chez vous en arrêt de travail, qui pourra vous être délivré selon des formes simplifiées, notamment par le biais de téléconsultation pour limiter vos déplacements.

Le projet de loi qui va être débattu cette semaine prévoit de nombreux aménagements en matière de droit du travail, qui seront précisés par ordonnance. On sait dès à présent que le gouvernement envisage de prendre des mesures permettant aux employeurs d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de congés payés, des jours RTT ou de jours affectés sur le compte épargne temps, avec un délai de prévenance très réduit. Sont également prévues des dérogations aux règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et dominical dans « *les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de la nation* ».

Nous ne savons pas pour l'instant quelles formes prendront précisément ces mesures, mais nous tenions dès à présent à vous alerter sur ces dispositions envisagées. Nous vous tiendrons informés dès que possible.



Indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) en cas d'isolement, de maintien à domicile et pour les parents en garde d'enfants

Pour limiter la diffusion du coronavirus, le gouvernement ont annoncé un certain nombre de mesures exceptionnelles et notamment depuis le lundi 16 mars la fermeture temporaire, sur tout le territoire national de l'ensemble des crèches et des établissements scolaires (écoles, collèges et lycées) et universitaires.

Ces mesures exceptionnelles s'accompagnent d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières (IJSS) par l'Assurance Maladie pour les parents qui n'ont pas d'autre possibilité pour garder leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail et pour qui le télétravail est impossible.

Cette prise en charge par le versement d'IJSS est également prévue pour rappel depuis le 31 janvier 2020 pour les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile en cas d'exposition ou de suspicion au coronavirus.

Travailleur.e.s concerné.e.s

Ces dispositions spécifiques sont applicables :

- Les travailleur.e.s qui font l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** : l'arrêt est établi directement par la CPAM par l'intermédiaire du médecin qui prescrit cet arrêt (et non plus par l'Agence régionale de santé).
- Les travailleur.e.s devant garder à leur domicile leurs enfants **de moins de 16 ans en raison de la fermeture de l'établissement scolaire (crèches, écoles, collèges, lycées) peuvent bénéficier du versement exceptionnelle d'IJSS**. Pour pouvoir en bénéficier, il suffit de le demander directement à l'employeur qui ne peut le refuser. L'employeur doit alors remplir et envoyer à l'Assurance Maladie le formulaire (<https://declare.ameli.fr/>). Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie est destiné aux employeurs des parents concernés. Il leur permet de déclarer les parents à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre. Ce téléservice concerne tous les assurés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail.

Conditions d'octroi des IJSS : pas de délai de carence ni de durée minimale de cotisation

Dans ce cadre, les IJSS maladie peuvent être versées à l'assuré même s'il ne remplit pas les conditions de durée minimale de cotisations ou d'activité requises habituellement. De plus, **les IJSS maladie seront octroyées dès le premier jour d'arrêt**. En effet, le délai de carence de 3 jours n'est pas applicable.

Concernant l'arrêt pour garde d'enfant, le versement d'indemnités journalières sera rendu possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de **moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif ;
- les enfants doivent être scolarisés dans **un établissement scolaire fermé**, ce qui est le cas aujourd'hui de tous les établissements ;
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre ;
- Cependant il est possible **d'alterner entre les 2 parents** (les modalités ne sont pas encore définies).
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : **l'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Sur ce point il faut souligner cependant qu'il va être difficile pour les salariés de refuser un télétravail alors même que le télétravail avec des enfants à garder est loin d'être évident !**
- les indemnités journalières peuvent être versées **pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant**.

Montant de l'indemnisation

L'indemnisation est la même que l'indemnisation habituelle.

Cependant, **le délai de carence légal ne s'applique pas**.

Par ailleurs, aujourd'hui, dès lors que **les travailleurs ont un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise**, ils ont le droit à une indemnité complémentaire qui porte les IJSS à 90% du salaire brut pendant 30 jours puis 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants. **Le gouvernement a annoncé que cette condition d'ancienneté de un an serait supprimée, mais il faut attendre que les textes soient sortis.**

A noter que les travailleurs à domicile, intérimaires, intermittents et saisonniers ne bénéficient toujours pas de ces indemnités complémentaires. Le gouvernement n'a pas fait d'annonces particulières à ce sujet. Il faut absolument défendre le bénéfice des mesures exceptionnelles prises dans le cadre du coronavirus à ces salariés.

Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier de tous les accords d'entreprise et conventions collectives qui prévoient un maintien intégral ou amélioré du salaire par l'employeur. Les conditions d'ancienneté, de délai de carence et de durée prévue par la convention ou l'accord continuent de s'appliquer normalement dans ce cas.

Personnes vulnérables

A titre préventif, les personnes ayant certaines pathologies peuvent bénéficier d'un arrêt de travail, afin de ne pas contracter le virus, sans passer par le médecin traitant mais directement sur le site internet ameli.fr. Le Haut conseil de la Santé publique a dressé la liste des pathologies concernées :

- 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 ;
- Diabètes 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.

Les femmes enceintes sont aussi concernées.

Dans ces cas, il faut d'abord privilégier le télétravail, et si celui-ci n'est pas possible, il faut alors se rendre sur le site ameli.fr pour demander un arrêt de travail en ligne.

L'Assurance Maladie enverra ensuite un document à adresser à l'employeur.

Si le salarié ne bénéficie pas d'une affection de longue durée à ce titre, il doit prendre contact avec son médecin traitant ou à défaut un médecin de ville pour qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail à ce titre.