

Coronavirus : Dans mon entreprise ou mon service, que faire ?

Très petite entreprise	Entreprise de plus de 11 salariés
Si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans, j'envoie une demande d'autorisation d'absence.	Si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans, j'envoie une demande d'autorisation d'absence.
Si je suis malade, je me fais établir un arrêt maladie (<i>pas de jour de carence</i>)	Si je suis malade, je me fais établir un arrêt maladie (<i>pas de jour de carence</i>)
Je demande à mon employeur des mesures de prévention conformément aux articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail (<i>obligation de santé sécurité de l'employeur</i>)	Je contacte mes élus CSE pour qu'ils demandent à mon employeur des mesures de prévention conformément aux articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail (<i>obligation de santé sécurité de l'employeur</i>)
<p>J'alerte sur la situation de travail dont j'ai un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent par courrier LRAR, avec copie à l'inspection du travail (<i>je décris avec précision les éléments qui justifient la présomption</i>) sur la base de l'article L4131-1 du code du travail.</p> <p>« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute 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 déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. »</p>	<p>Les élus alertent l'employeur et le CSE d'un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent liée à l'organisation du travail en période d'épidémie sur la base de l'article L4131-1 du code du travail. Ils/elles demandent une réunion d'urgence. Revendication dans cette réunion de moyens de préventions, d'autorisation d'absences payées et de télétravail, d'arrêt des lignes de production et services non essentiels dans le cadre de la crise sanitaire.</p> <p>En cas de carence des élus, le salarié (<i>ou l'organisation syndicale</i>) suit la même procédure que dans une TPE en alertant CSE et employeur</p> <p>En cas d'absence de CSE, même procédure que dans une TPE.</p>
Si le danger persiste et qu'aucune réaction de l'employeur n'a écarté le danger, le salarié peut exercer son droit de retrait : il doit en informer l'employeur par écrit	Si le danger persiste et qu'aucune réaction de l'employeur n'a écarté le danger, le salarié peut exercer son droit de retrait : il doit en informer l'employeur par écrit

Pour les salariés régis par le droit du travail Privé

Danger Grave et Imminent... art L4131-2

1 - Un élu du CSE constate qu'il existe une cause de Danger Grave et Imminent

2 - Consignation DGI ou Cerfa n°61-2258 (D 4132-1)

3 - Enquête immédiate (L 4132-2) employeur + membre du CSE

• Information salarié, encadrement

• Alerte employeur

ACCORD

• Mesures mises en œuvre

• Procédure de suivi en CSE

DÉSACCORD 1

Information inspecteur du travail et agent de la CARSAT

4 – réunion du CSE dans les 24h

DÉSACCORD 2

5 – Inspecteur du travail (L 4132-4)