

Coronavirus : Petit rappel de vos droits

➤ Mise en place du télétravail

- S'il est possible, l'employeur doit mettre en place le télétravail.

Il n'est pas possible de mettre en chômage partiel un salarié pouvant faire du télétravail.

- L'employeur n'a pas besoin de l'accord du salarié pour mettre en place le télétravail. (L.1222-11 Code du travail)
- L'employeur doit se conformer aux accords de mise en place du télétravail dans l'entreprise. A défaut d'accord, il doit se conformer aux règles légales qui encadrent le télétravail. Il pourra alors être formalisé par tout moyen (mail, courrier...)
- Le salarié doit donc rester à disposition de son employeur conformément aux horaires mis en place pour l'exercice du télétravail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.
(Pour en savoir plus articles L.1222-9 et suivants du Code du travail)

➤ Salarié-e-s atteint-e-s du coronavirus

- Les salariés atteints par le coronavirus ne doivent pas se rendre au travail.
- Ils bénéficient d'un arrêt de travail et perçoivent des indemnités journalières de la sécurité pour maladie dans les conditions de droit commun.
- De plus, ils peuvent bénéficier d'un maintien de salaire par l'employeur. (L.1226-1 du Code du travail).
- Le maintien de salaire est fixé (*sans conditions d'ancienneté exceptionnellement*) et en application de la convention collective ou de la loi. (*il convient de prendre le régime le plus favorable*) (D.1226-1 du Code du travail).

➤ Salarié-e-s en isolement

- Les salariés en isolement suite au contact avec une personne infectée, ou ayant séjournés dans une zone épidémique ne doivent pas travailler.
- Cette situation permet de bénéficier d'un arrêt de travail sans application du délai de carence de 3 jours pour toucher les IJSS et jusqu'à 20 jours maximum.
- L'arrêt est prescrit par la CPAM et doit être transmis à l'employeur.
- De plus, ils peuvent bénéficier d'un maintien de salaire par l'employeur. (L.1226-1 du Code du travail).
- Le maintien de salaire est fixé (*sans conditions d'ancienneté exceptionnellement*) et en application de la convention collective ou de la loi. (*il convient de prendre le régime le plus favorable*) (D.1226-1 du Code du travail)

➤ La garde d'enfant à domicile

- En raison de la fermeture des établissements scolaires, les parents d'un enfant de moins de 16 ans doivent se voir proposer si cela est possible le télétravail.
- Les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans sont également concernés.
- En cas d'impossibilité de mise en place du télétravail, ils doivent être placés en arrêt de travail. Seulement un des parents peut en bénéficier

(télé-déclaration sur <https://declare.ameli.fr/>).

- En plus de l'arrêt de travail, le salarié doit remplir une attestation sur l'honneur qui indique qu'il est le seul parent à demander de bénéficier d'un arrêt de travail pour garder son enfant.
- La prise en charge de l'arrêt se fait dès le premier jour, il n'y a pas de délai de carence et aucun examen des conditions d'ouverture de droit.
- La durée de l'arrêt est de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de la partager entre les parents.
- De plus, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire par l'employeur. (*L.1226-1 du Code du travail*). Exceptionnellement en raison de la pandémie actuelle, il n'y a pas de minimum d'ancienneté pour bénéficier de ce maintien de salaire.
- Le parent arrêté bénéficiera alors du maintien de 90 % de son salaire (*ou 100 % suivant les conventions collectives*).

➤ **Maintien du salarié dans l'entreprise**

- Si l'activité ne permet pas le télétravail, l'employeur peut maintenir le salarié dans l'entreprise.
- Pour permettre au salarié de se déplacer jusqu'au travail, il doit lui fournir une attestation confirmant le besoin du déplacement, en outre le salarié doit se munir de sa déclaration sur l'honneur justifiant de son déplacement (*téléchargeable sur le site du gouvernement*).
- L'employeur doit cependant s'assurer de la sécurité du salarié et prendre les mesures nécessaires (éviter le contact avec le public, privilégier les réunions par visioconférence, mettre en place des mesures barrières pour éviter le contact rapproché (*distance d'un mètre entre les personnes, nettoyage fréquent des surfaces...*), rappel des gestes "barrières"....
- En période de crise sanitaire, comme celle du Coronavirus, l'employeur dispose d'une obligation de procéder à une « évaluation » du risque professionnel. Cette évaluation peut avoir lieu à plusieurs reprises, tout au long de l'évolution de l'épidémie, des personnes potentiellement en contact avec l'épidémie...
- L'évaluation, conformément à l'article R.4121-2 du Code du Travail, doit être contenue dans un document écrit et toutes les mesures de précaution doivent être prises par l'employeur pour éviter de répandre l'épidémie au sein de la structure (*éviter les déplacements professionnels, installer des gels hydrologiques, aménagement des postes de travail...*).

➤ **Congés payés et RTT**

- Si vous avez posé des congés payés, l'employeur aura la possibilité de les déplacer.
- Si vous n'avez pas posé de congés payés, l'employeur doit respecter la procédure habituelle de fixation des congés payés.
- Il est possible également d'avoir recours aux jours de RTT si l'accord qui les instaure permet à l'employeur de les positionner unilatéralement.

➤ **Chômage partiel**

- L'article R. 5122-1 du Code du travail dispose que l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants [...] 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel [...].

Le CORONAVIRUS répond donc à cette définition. L'employeur peut donc user de ce droit de vous placer en chômage partiel.

- La cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci (*Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013*).
- Durant le chômage partiel, le contrat de travail est suspendu mais pas rompu.

- Durant le chômage partiel, le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, égale à 70 % du salaire brut horaire (*environ 84 % du salaire net horaire*) sans retenues salariales hormis la CSG/CRDS (*le prélèvement à la source est maintenu*).
- Les salariés qui touchent le SMIC perçoivent une indemnité égale à 100 % de la rémunération.
- Le salarié conserve ses droits acquis à congés payés (*et continu à en acquérir*), et aussi ses droits retraite, durant le chômage partiel.
- Il est possible durant ce temps de bénéficier d'actions de formation. Dans ce cas, l'indemnité versée au salarié est majorée pour atteindre 100 % de sa rémunération nette par heure.

Comme annoncé par le Président, cette prise en charge pourrait être améliorée.

➤ **Le droit de retrait**

- Deux articles du code du travail fondent le droit de retrait :

Aux termes de l'article L 4131-1 du code du travail : « *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 défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il **peut se retirer** d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection* ».

- Le droit de retrait est un droit individuel. Exercé collectivement, chaque salarié devra, le cas échéant, démontrer qu'il avait un motif raisonnable de penser que la situation dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
- Il faut nécessairement informer l'employeur de l'exercice de ce droit (*pas de formalité particulière, une interpellation orale suffit*).
- Chaque terme de la définition est important : Un danger est « *grave* » s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (une maladie ou un accident grave voire mortel). Il est « *imminent* » si le risque peut survenir immédiatement ou dans un délai proche. C'est au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « *grave* » et « *imminent* » pour sa vie ou sa santé. Il n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Le danger peut être individuel ou collectif. Il peut interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.
- L'article L 4131-3 du code du travail dispose quant à lui : « **Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux** ».

Attention : si les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas remplies, l'employeur peut sanctionner le salarié.