

LE COVID-19

QUELQUES RÉPONSES AUX QUESTIONS DES SALARIÉ-ES DU PRIVÉ

Le COVID-19 continue son extension et au moment où de nombreux lieux de travail doivent fermer, que d'autres non, ce document essaye de faire le point sur les droits des salarié-es.

GARDES D'ENFANTS

Si le télétravail n'est pas possible (et nous ne le recommandons pas), le/la salarié-e est placé.e en arrêt de travail et indemnisé. Votre employeur doit le déclarer sur le site dédié <https://www.ameli.fr> ou sur <https://declare.ameli.fr>. De votre côté vous devez adresser une attestation dans laquelle vous vous engagez à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder le ou les enfants à domicile en indiquant nom, âge, établissement scolaire, lieu ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Vous percevrez l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie sans application des délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

TÉLÉTRAVAIL

En temps normal, le télétravail suppose une consultation préalable du CSE, puisqu'il modifie l'organisation et les conditions de travail. Il suppose également soit la signature d'un accord collectif, soit la mise en place d'une charte après consultation du CSE, soit a minima un accord entre l'employeur et le salarié. Pour les gardes d'enfants nous déconseillons le télétravail car il est quasiment impossible de faire les deux en même temps.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Le CSE n'a pas à être consulté si ce sont des mesures individuelles ou ponctuelles, ou qui présentent un caractère exceptionnel et provisoire, sauf à ce que leurs répercussions sur la situation des salariés soient importantes.

Quelques règles relatives au télétravail :

- L'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravailleur-se.
- Il prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications téléphoniques, connexion Internet, réparations ...) et doit également fournir au télétravailleur-se un service approprié d'appui technique.
- Le télétravailleur-se doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés et aviser immédiatement l'entreprise en cas de panne ou de leur mauvais fonctionnement.
- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de travail.
- L'exercice du télétravail n'a aucune incidence sur le décompte du temps de travail effectif.
- Les télétravailleurs-ses ont les mêmes droits que les salarié-es travaillant dans les locaux de l'entreprise et cela concerne aussi leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales.
- Le/la salarié-e exerce normalement son activité professionnelle et peut être habituellement joint-e par son employeur durant des plages horaires fixées par celui-ci en concertation avec lui/elle.

FERMETURE TOTALE OU PARTIELLE

En cas de fermeture totale ou partielle de votre lieu de travail, vous serez certainement mis en activité partielle dit aussi « chômage partiel ». Il y a eu plusieurs annonces sur ce sujet ces derniers jours. Jusqu'à présent, le chômage partiel indemnise le salarié à hauteur de 70% du salaire brut et 84% du salaire net. Il n'était pris en charge par l'État qu'à hauteur du Smic mais le dispositif doit être déplafonné (jusqu'à 4,5 Smics). C'est le chômage partiel, et non la totalité de la rémunération du salarié, qui sera pris en charge à 100% par l'État. Un "système similaire au chômage partiel" pour les personnes employées à domicile (assistantes maternelles, femmes de ménage...) qui n'ont plus de travail ou en ont moins sera également mis en place.

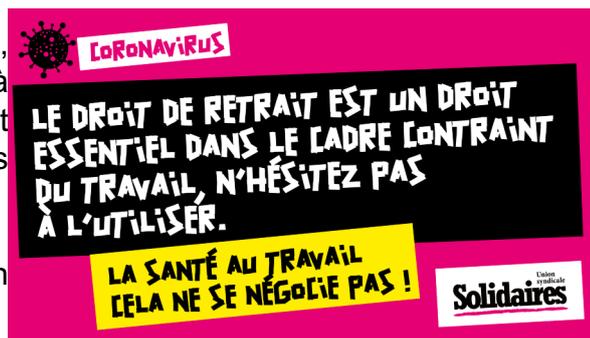


LE DROIT DE RETRAIT

Dans le cadre de son travail, toute personne qui pense être face à une situation de danger grave et imminent pour sa santé peut se retirer de celle-ci, après en avoir averti son employeur (il est recommandé en parallèle de faire un écrit : mail, courrier remis en main propre contre signature). À la suite de l'exercice de ce droit, Solidaires conseille d'avertir les représentant·es des personnels, qui peuvent mener un droit d'alerte du CSE/CSSCT et laisser des traces de cette situation dangereuse. Elle n'a pas à prouver l'existence de ce danger puisqu'elle doit seulement avoir un motif raisonnable de penser que ce danger existe, en fonction de ses connaissances et de son jugement. Dans ce cadre, l'information communiquée par l'employeur est primordiale.

Par exemple, un·e guichetier·e qui exercerait son droit de retrait, pourrait tout à fait demander à son employeur de continuer à travailler mais sans contact avec le public. Être en droit de retrait ne permet donc pas de rentrer chez soi mais bien de ne plus être au contact du danger identifié.

À noter que si l'employeur conteste la réalité du danger, seul un juge pourra trancher le litige.



Pour aller plus loin, lire la fiche de la commission « conditions de travail » de Solidaires :

<http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n6droit-de-retrait-et-droit-dalerte/#more-1274>

Quoiqu'il en soit, Il est nécessaire de rappeler aux employeurs leur obligation de tout mettre en oeuvre pour assurer la sécurité de leurs salarié·es. En cas contraire, ces dernier·es sont donc fondé·es à exercer leur droit de retrait. Dans le cas où l'employeur ne propose pas la formule du télétravail ou si votre présence est nécessaire, voici quelques exigences à lui formuler pour vous protéger au vu de la situation :

- Renforcement du nettoyage des lieux de travail au moins 2 fois par jour
- Fermeture d'une partie des positions de travail afin de respecter la distance d'un mètre.
- Permettre une pause médicale en mettant des appareils à disposition pour contrôler sa température.
- Equiper l'ensemble des locaux et des salarié·es de lingettes, gel ou savon, gants, serviettes papiers jetables, voire de masques pour les métiers de l'accueil.
- Ouverture de l'ensemble des locaux pour les prises de pauses (parking, salle de pause, salle de réunion...) afin de limiter au maximum les rassemblements dans une seule pièce.
- Aération des locaux (au moins pendant la nuit, car le virus peut rester en suspension pendant quelques heures)
- Pour les métiers de l'accueil, limitation du nombre de personnes et création d'espaces de sécurité avec marquage au sol. Mise en place de vitres de protection (avec hygiaphone)

31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris

www.solidaires.org

contact@solidaires.org

facebook @USolidaires

instagram union_solidaires

twitter @UnionSolidaires