



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

Prise en charge syndicale de l'épidémie du Covid -19

Une responsabilité partagée

Les conséquences économiques et sociales impliquent la mobilisation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales :

- Dans l'entreprise où la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité est engagée. Mais le dialogue doit aussi porter sur les conséquences économiques et sur l'emploi pour l'entreprise, ses sous-traitants, ses fournisseurs.
- Dans les territoires où, selon la ministre du Travail, les DIRECCTE doivent réunir les partenaires sociaux pour réaliser en concertation le suivi de la situation. **Les Unions régionales sont invitées à prendre part à ces réunions qui sont l'occasion d'avoir des informations et consignes fiables, et de faire remonter des situations compliquées dans lesquelles se retrouveraient des salariés**, par exemple en raison d'une baisse d'activité ou d'un risque de fermeture de site. Bruno Le Maire organisera rapidement des réunions par filière.

Pour leurs propres activités, les organisations CFDT sont invitées à se maintenir en veille sur les consignes diffusées par les pouvoirs publics et mettre en œuvre les mesures adaptées et proportionnées pour assurer la sécurité et la santé de leurs personnels, des militants qu'elles rassemblent, des travailleurs ou retraités qu'elles accueillent dans leurs locaux.

Responsabilités des acteurs de l'entreprise et droits des salariés

➤ Obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité

Pour rappel, les employeurs sont tenus à une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés et doivent à ce titre, prendre toutes les mesures propres à préserver leur santé physique ou mentale et veiller à ce qu'elles s'adaptent en fonction de l'évolution du contexte (L.4121-1 CT). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les entreprises doivent donc se préparer à l'arrivée de l'épidémie et, dans ce cadre, respecter et mettre en œuvre les recommandations et consignes sanitaires délivrées au niveau national. L'employeur peut aussi se tourner vers le médecin du travail pour l'aider à mettre en œuvre ces recommandations.

L'efficacité des mesures prises pour faire face à l'épidémie de coronavirus dépend indiscutablement de l'appropriation qui en sera faite par tous les salariés de l'entreprise qui seront (ou le sont déjà) amenés à les mettre en œuvre. **Il est donc indispensable que les entreprises associent les représentants du personnel (IRP et OS) à la mise en place de la stratégie de prévention, notamment à l'élaboration d'un plan de continuité de l'activité (PCA).**

Le dialogue économique et social constitue, quant à lui, un outil incontournable pour améliorer, garantir les conditions de travail et d'emploi des salariés pendant cette période et anticiper les conséquences du virus.

➤ **Quel est le rôle des IRP et des responsables syndicaux ?**

Le rôle des IRP

Les IRP (CSE, CSSCT) ont un rôle d'autant plus important face au Corona virus qu'en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (L.2312-6 ; L.4111-5), leur mission s'exerce au profit des salariés de l'entreprise, mais aussi au profit d'autres travailleurs susceptibles d'intervenir dans l'entreprise¹.

Les membres de la délégation du personnel et les représentants de proximité sont de véritables relais sur le terrain permettant d'identifier les situations potentiellement dangereuses. Ils veillent également à la qualité des informations délivrées aux salariés par la direction.

Sur quels moyens les IRP peuvent-ils s'appuyer ?

Information et consultation du CSE en matière de santé et de sécurité. Quelle que soit la taille de l'entreprise, **le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.** A ce titre, il peut notamment déclencher des enquêtes, aborder ces questions lors des réunions, saisir l'inspection du travail, exercer un droit d'alerte. **Ces moyens peuvent donc potentiellement être activés face au Coronavirus.**

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les conditions de mise à disposition et d'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection, sur l'aménagement des locaux. Il est aussi consulté en matière de temps de travail. Enfin, à défaut d'accord collectif encadrant le télétravail, le CSE doit être consulté préalablement à l'élaboration d'une charte.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose en plus d'attributions spécifiques : il peut notamment formuler des propositions d'amélioration des conditions de travail ou de vie des salariés, réaliser des inspections. Le CSE est par ailleurs informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. **Aussi, face au Coronavirus, si l'employeur envisage une modification importante de l'organisation du travail, un recours à**

¹ Par exemple : travailleurs temporaires, stagiaires, toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur, et salariés d'entreprises extérieures

l'activité partielle ou encore une dérogation aux règles relatives à la durée du travail et aux repos, il devra préalablement consulter le CSE.

Dans son Q/R, le gouvernement encourage le recours à la visioconférence afin d'éviter les contacts physiques et précise qu'en cas d'urgence, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE.

A noter : L'entreprise a également l'obligation d'actualiser le **document unique d'évaluation des risques et le programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail en intégrant le risque.

Réunion d'urgence. Il est possible pour le CSE de provoquer une réunion extraordinaire à la demande motivée de 2 de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, sécurité ou conditions de travail.

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI). Quelle que soit la taille de l'entreprise, dès qu'il constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, le membre (titulaire ou suppléant) du CSE doit immédiatement en alerter l'employeur. Il peut aussi avoir été lui-même alerté par un travailleur. L'employeur doit alors immédiatement procéder à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Cette enquête doit permettre de vérifier la réalité du danger allégué et de prendre des mesures adaptées pour y remédier.

A noter : Le temps passé à la recherche de mesures préventives dans les situations d'urgence et de gravité, notamment lorsque la procédure d'alerte pour danger grave et imminent a été mise en œuvre, n'est pas déduit du crédit d'heures.

Le rôle des organisations syndicales

Elles ont un rôle important à jouer dans la prévention, de même qu'un rôle d'alerte face à des mesures qui apparaîtraient inefficaces au niveau des entreprises et des branches professionnelles. Elles ont aussi un rôle de diffusion de l'information auprès des militants et des adhérents et d'accompagnement des salariés dans un contexte où les règles classiques du droit du travail sont susceptibles d'être perturbées. **Elles doivent également veiller aux conséquences d'une baisse d'activité entraînant une prise de congés anticipée ou un recours à l'activité partielle.**

Dans ce contexte, **les OS peuvent avoir intérêt à anticiper et à solliciter, dans le cadre de la négociation de nouveaux accords ou la révision d'accords d'entreprise, l'adaptation de l'organisation du travail.**

Diverses mesures de prévention pour les salariés et d'anticipation sur l'organisation du travail sont en effet négociables dans le cadre d'accords collectifs ou dans le cadre du PCA. Il peut notamment s'agir de :

- ⇒ Prévoir des modalités particulières de prévention des risques professionnels pour les salariés y compris pour les salariés d'entreprises extérieures présents dans l'entreprise ou les sous-traitants. Par exemple : mise à disposition de protections adaptées en cas de contact avec la clientèle, acquisition de gel

hydroalcoolique, de masques, modalités d'information et de communication régulières et actualisées.

- ⇒ Prévoir un maintien total ou partiel de la rémunération en cas de mise en activité partielle.
- ⇒ En vue de permettre la continuité de l'activité et minimiser la propagation du virus, d'organiser le travail à distance : élargissement des conditions de recours, prise en charge financière ou mise à disposition du matériel nécessaire, modalités de recours, etc. Ou encore d'aménager le poste de travail des salariés pour lesquels le télétravail n'est pas possible, etc.
- ⇒ Prévoir les modalités d'absence en cas d'enfants malades, d'écoles fermées, etc.
- ⇒ Prévoir des délais de prévenance ou des garanties supplémentaires en cas de dérogation à la réglementation relative à la durée du travail (ex : suspension du repos hebdomadaire).
- ⇒ Prévoir des modalités de recours à la visioconférence afin d'assurer dans tous les cas la continuité du fonctionnement du CSE.
- ⇒ Prévoir des modalités de transport spécifiques pour éviter l'exposition dans les transports en commun.

➤ **Les mesures collectives et individuelles susceptibles d'être mises en œuvre**

Quelles sont les mesures collectives envisageables ?

Inciter la mise en place de Plan de continuité de l'activité (PCA) : Lors de l'épisode de grippe H1/N1 en 2009, le plan national avait préconisé une démarche d'anticipation, passant par l'élaboration de plan de continuité. Si la situation le nécessite, les entreprises de toutes tailles et les administrations ont tout intérêt à élaborer un PCA ou à se référer et actualiser le plan mis en place à l'époque.

Ces plans permettent, tant dans le secteur public que privé, de concilier la continuité des activités et la protection de la santé des salariés et des agents de la fonction publique. Cette démarche concerne aussi bien les grandes entreprises que les PME et les TPE, d'autant que les petites entreprises sont à ce jour peu préparées.

Le PCA comprend une cellule crise (rassemblant les services de sécurité, RH, services généraux, informatiques et de santé au travail), et il permet d'identifier et de hiérarchiser les activités essentielles, devant être assurées en toutes circonstances, et les moyens de les poursuivre, de celles pouvant être interrompues.

Il est indispensable que les équipes syndicales soient parties prenantes dans la réalisation de ce plan dont l'efficacité dépend de la compréhension et son appropriation par tous les salariés.

Dans le cadre de leur consultation, les IRP (Comité d'entreprise européen, Comité de Groupe, CSE Central, CSE) devront être informées sur l'impact (qu'il y ait PCA ou pas) de la situation et des décisions prises sur les sous-traitants (Rubrique intitulée « Partenariats » de la BDES). Dans ce type de situation, avec une économie interdépendante, basée sur des chaînes de valeur, ce sont souvent les entreprises sous-traitantes, partenaires, prestataires, fournisseurs qui sont les plus impactés

économiquement. Les IRP du donneur d'ordre doivent pouvoir être informées, consultées et il convient également de faire des propositions alternatives afin de minimiser l'impact sur ces entreprises.

Le recours à l'activité partielle et ses conséquences pour les salariés : Lorsqu'une entreprise fait face à des difficultés économiques l'obligeant à réduire temporairement son activité, elle peut recourir à l'activité partielle. **Les conséquences de l'épidémie à laquelle on se trouve aujourd'hui confronté peuvent justifier le recours à ce dispositif.** Celui-ci permet soit de réduire la durée de travail habituelle de l'entreprise, soit de fermer temporairement un établissement (ou une partie) tout en faisant bénéficier les salariés d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat (R.5122-1).

Dans son question-réponse, le gouvernement a cité quelques exemples de cas dans lesquels la demande peut être faite. Il s'agit par exemple d'une fermeture administrative, de l'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, ou encore le cas de salariés ne pouvant se rendre sur leur lieu de travail en raison de l'absence de transport en commun, etc.

A noter : avant la mise en activité partielle, l'employeur doit avoir adressé sa demande à la Direccte en y joignant, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'avis préalable du CSE.

Toutes les entreprises soumises au Code du travail peuvent être concernées. En revanche, tous les salariés ne le sont pas : certains sont exclus du dispositif², d'autres font l'objet d'aménagements spécifiques³.

Quelle indemnisation pour les salariés ? Pour chaque heure chômée (dans la limite de 35h ou de la durée collective ou contractuelle si elles sont inférieures), l'employeur doit verser aux salariés une indemnité qui correspond à 70% de leur salaire brut. Elle peut être portée à 100% de cette rémunération si le salarié bénéficie d'une formation⁴ pendant l'activité partielle.

De son côté, l'employeur bénéficie, dans la limite de 1000 heures par année civile et par salarié, d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic.

Si, une fois cette indemnité d'activité partielle versée au salarié, sa rémunération est inférieure au SMIC net,⁽⁵⁾ l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire égale à la différence entre le Smic net et la somme initialement perçue par le salarié.

² Il s'agit par exemple des salariés titulaires d'un contrat de travail français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers, des VRP multiscartes.

³ Il s'agit par exemple des travailleurs intermittents et travailleurs temporaires, des salariés en forfait annuel)

⁴ Attention, car toutes les formations n'y sont pas éligibles.

⁵ L'article L.3232-1 et s parle de rémunération minimale garantie, qui correspond au SMIC net, et concerne les salariés à temps plein.

Attention ! certains salariés sont exclus de cette rémunération minimale mensuelle (RMM) ⁶.

Les autres conséquences pour les salariés ?

- Les salariés ne peuvent pas refuser les mesures de chômage partiel.
- Les salariés ont le droit de cumuler un emploi pendant les heures chômées, dès lors que leur contrat ne comporte pas de clause d'exclusivité et dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence. Ils doivent alors en informer l'employeur et pourront ainsi cumuler les indemnités d'activité partielle et les revenus tirés de cette autre activité.
- Les indemnités versées à l'occasion de l'activité partielle sont prises en compte dans l'assiette de calcul des primes.
- Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Une situation d'activité partielle mériterait d'être examinée dans les commissions spécialisées des CSE en associant les services de santé au travail. Il peut aussi être pertinent dans le cadre de la négociation collective ou de l'élaboration du PCA de prévoir des dispositions propres à assurer un maintien de salaire, voire à garantir une RMM aux travailleurs aujourd'hui exclus de ce minimum garanti.

Quels sont les pouvoirs de l'employeur en terme de durée du travail ou d'aménagement du temps de travail ?

Le Code du travail contient de nombreuses dispositions permettant à l'employeur de faire face à des situations d'urgence de sa propre initiative et/ou, le cas échéant, sur autorisation de l'inspection du travail malgré l'existence d'un accord collectif. Dans la plupart des cas, le CSE doit être consulté.

Certains aménagements pourraient être rendus nécessaires en fonction de l'évolution de la situation sanitaire et du contexte local. L'employeur peut ainsi :

- Suspendre le repos hebdomadaire de 35 heures (L.3132-2)
- Déroger au repos quotidien de 11 heures consécutives (L.3131-1)
- Dépasser la durée maximale quotidienne de 10 heures (L.3121-18)
- Déroger à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de 8 heures (L.3122-6)
- Déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h (L.3121-21)
- Déroger à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives (L.3121-22).

⁶ Il s'agit des salariés à temps partiel, apprentis, travailleurs temporaires), d'autres font l'objet de dispositions spécifiques.

Quelles sont les mesures individuelles susceptibles d'être prises ?

Que doit faire un salarié qui revient d'une zone à risque ?

***A noter :** les zones à risques sont régulièrement mises à jour et consultables sur le site du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Celui-ci définit une zone à risque comme un pays, ou une région qui a franchi le seuil épidémique, c'est-à-dire au sein de laquelle le virus circule activement.*

Au regard de la période d'incubation de 14 jours annoncée, le gouvernement impose tout d'abord aux salariés **d'informer l'employeur**, si possible avant la reprise du travail. Ils sont ensuite tenus de respecter les recommandations sanitaires suivantes :

- Surveiller leur température 2 fois par jour,
- Surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires),
- Eviter les contacts proches (réunions, etc), notamment avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, etc)
- Eviter toute sortie non indispensable (cinéma, restaurants, etc),
- Contacter le 15 en cas de signes d'infection respiratoire dans ce délai de 14 jours.

Que doit faire l'employeur en cas de retour d'un salarié d'une zone à risque ou qui a été en contact avec une personne à infectée par le virus?

Depuis le passage en stade 2 (depuis le 29 février 2020) de la gestion du coronavirus, certaines mesures n'ont plus lieu d'être, telles que la quatorzaine qui était prévue pour les personnes revenant d'une zone à risque. Cette quatorzaine est toutefois maintenue pour les cas contacts à haut risque, les voyages sont déconseillés et les enfants de retour de zones à risques ne sont plus contraints au confinement.

Néanmoins, et parce qu'il est tenu par une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis de tous les salariés de l'entreprise, pendant la période de 14 jours qui suivent le retour du salarié, l'employeur peut être amené à prendre plusieurs dispositions.

En principe, après avoir analysé les risques, l'employeur doit commencer par aménager le poste de travail en privilégiant le travail à distance.

Aménager le poste de travail du salarié consiste avant tout à faire en sorte que celui-ci évite les lieux où se trouvent des personnes fragiles, toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meeting, etc), les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc). L'employeur doit aussi prendre des mesures générales comme la diffusion de consignes sanitaires à l'ensemble du personnel.

Le télétravail, quant à lui, peut avoir été organisé au sein de l'entreprise dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte. A défaut, il peut être mis en place d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Si le poste est aménagé ou si le télétravail est mis en place, le salarié perçoit son salaire habituel.

L'employeur peut-il imposer le télétravail à un salarié ? Oui. En cas de circonstances exceptionnelles, et notamment en cas d'épidémie, le Code du travail permet à l'employeur d'imposer le télétravail aux salariés pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la santé des salariés.

Et si le télétravail ou un aménagement du poste n'est pas possible ? Dans ces circonstances, il peut arriver que l'employeur demande malgré tout au salarié de ne pas se présenter sur son lieu de travail. Dans ce cas, le salarié est invité à prendre contact avec l'Agence régionale de santé (ARS), via le portail web www.ars.sante.fr ou la plateforme téléphonique, afin qu'un médecin habilité lui accorde, le cas échéant, un avis d'interruption de travail pour la durée de l'isolement.

- ⇒ **Si le médecin de l'ARS accorde un arrêt de travail au salarié**, celui-ci bénéficie sans délai de carence des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, d'un complément de salaire versé par l'employeur.
- Un décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 a élargi les conditions d'indemnisation par la sécurité sociale en cas de mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile des assurés du fait de leur exposition au coronavirus. Il a supprimé le délai de carence de 3 jours et les conditions minimales d'activité ou de contributivité.
- Un autre décret n°2020-193 du 4 mars 2020 (publié au JO le 5 mars) a supprimé le délai de carence de 7 jours qui s'applique en principe à l'indemnité complémentaire versé par l'employeur aux salariés d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnisation est versée pour une durée maximale de 20 jours et suppose que l'arrêt ait été délivré par un médecin de l'ARS. Pendant cette période d'isolement, le contrat est suspendu et la période d'absence n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Cette indemnisation s'applique également aux assurés qui ont été en contact avec une personne infectée.

A noter : les conditions dérogatoires instaurées par ces 2 décrets ne peuvent être mises en œuvre que dans les 2 mois à compter de leur publication.

- ⇒ **Si le médecin de l'ARS n'estime pas nécessaire d'établir un arrêt de travail**, le salarié doit venir travailler. Si l'employeur lui demande malgré tout de ne pas se rendre sur son lieu de travail, **il doit maintenir sa rémunération pendant toute la durée de l'absence**. Cette période d'absence est assimilée à du temps de travail effectif et ouvre droit aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Quelle est l'indemnisation du salarié dont l'enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement ?

Lorsque l'on se trouvait au stade 1 de gestion du virus, les parents dont les enfants avaient fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui étaient de ce fait tenus de rester à leur domicile pouvaient bénéficier de l'indemnisation prévue ci-dessus. Il leur appartenait alors de faire directement la démarche auprès de l'ARS. Depuis que l'on est passé au stade 2, les enfants qui

rentrent d'une zone à risque et qui ne présentent pas de symptômes peuvent être envoyés à la crèche, à l'école, au collège, au lycée ou tout accueil collectif tel que les associations sportives. En revanche, leur température doit être surveillée 2 fois par jour.

Néanmoins certaines écoles se trouvant dans des zones de circulation du virus, sont aujourd'hui temporairement fermées. Les autorités publiques ont, dans ces mêmes zones, décidé le confinement à domicile des enfants, même si ceux-ci n'y sont pas scolarisés. Pour ces parents, qui se trouvent de ce fait dans l'impossibilité de travailler, un **dispositif d'indemnisation est prévu**. Pour les parents de ces enfants, le gouvernement a mis en place un dispositif permettant de simplifier la démarche de demande d'indemnisation.

A noter : la liste des communes concernées est régulièrement mise à jour sur les sites internet des rectorats.

Quelles sont les conditions de cette indemnisation ?

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont visés
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou domiciliés dans une des communes concernées, l'entreprise ne doit pas être en mesure de placer le salarié en télétravail pendant cette période.

Quelle est la procédure ? Si aucune solution d'aménagement de poste ou de télétravail n'a pu être trouvée, c'est l'employeur qui doit via la page employeur du site Ameli.fr déclarer l'arrêt de travail de son salarié. L'arrêt est délivré pour une durée de 14 jours calendaires à compter de la date de début de l'arrêt.

L'indemnisation est ensuite enclenchée à partir de cette déclaration, après vérification par l'Assurance Maladie des éléments transmis et des attestations de salaire. Le salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de son employeur dès le 1er jour d'arrêt (sans application du délai de carence). Les employeurs sont invités à pratiquer dans le maximum de cas le maintien de salaire au bénéfice de leurs salariés, auquel cas ils versent le salaire à hauteur du complément sans attendre le versement des indemnités journalières par l'assurance maladie.

- ⇒ **Attention un seul des deux parents** (ou détenteur de l'autorité parentale) peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre. Le salarié doit donc fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.
- ⇒ **Attention, un communiqué du ministère des Solidarités et de la santé** précise que pour les habitants de ces zones, seules les personnes identifiées comme ayant été en contact rapproché et prolongé avec une personne diagnostiquée porteuse du virus doivent respecter une période d'isolement. Ces personnes peuvent appeler le numéro vert 0800 130 000 qui leur communiquera la marche à suivre pour se voir délivrer, en cas de nécessité, un

arrêt de travail pris en charge par l'Assurance maladie. **En dehors de ces cas de figure, aucun arrêt de travail ne sera délivré aux personnes non malades restant à domicile.** Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. **Enfin, Les employeurs qui décideraient, à leur propre initiative, de demander à certains salariés de rester à leur domicile devront, conformément au Code du travail, leur assurer un maintien de salaire sur la période concernée.**

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ou de RTT pour couvrir la période dite de vigilance ? Il peut, « *en cas de circonstances exceptionnelles* », **modifier l'ordre et les dates de départ en congés payés des salariés.**

Attention, cette faculté dont dispose l'employeur suppose que les congés aient déjà été posés, à défaut, l'employeur ne pourra pas les imposer au salarié. S'agissant des jours de RTT, l'employeur peut aussi, selon les modalités fixées par l'accord (de branche ou d'entreprise) qui les a mis en place dans l'entreprise, **imposer aux salariés des jours de RTT.**

Un salarié peut-il refuser d'effectuer un déplacement en zone à risque ? Les employeurs ont pour recommandation d'éviter ou de reporter tout déplacement non essentiels dans les zones les plus à risque. Un salarié a le droit de refuser un déplacement professionnel vers l'une des zones à risque.

Dans quels cas les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ? Les travailleurs ont l'obligation d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ainsi que de toute défectuosité qu'ils constatent dans les systèmes de protection. Dans un tel contexte, les travailleurs ont le droit de se retirer.

C'est d'ailleurs au titre de ce droit de retrait qu'un salarié pourrait refuser de se rendre dans toute région du monde qui serait considérée comme zone à risque au regard du coronavirus. L'employeur n'a aucun moyen de le contraindre à partir et il ne peut procéder à aucune retenue de salaire, ni le sanctionner.

Attention toutefois, car ce droit ne doit pas s'exercer à la légère et toutes les situations ne le justifient pas. Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié commet un abus de droit et s'expose alors à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire, à un licenciement. Le cas échéant, il appartient alors au conseil de prud'hommes d'apprécier souverainement le caractère raisonnable du motif.

⇒ **Les conditions de mise en œuvre**

S'il n'existe pas de formalisme particulier, le droit de retrait suppose d'abord que le salarié ait préalablement ou simultanément alerté son employeur.

Pour exercer son droit de retrait, le salarié doit en outre avoir **un motif raisonnable de penser qu'il encourt un danger grave et imminent pour sa santé.**

Dans des situations telles que des pandémies grippales, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement car il vise une situation particulière de travail et non la situation générale de pandémie. C'est pourquoi, à partir du moment où l'entreprise a 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, **l'existence même du virus ne suffit pas à elle-seule à justifier l'exercice du droit de retrait** (Circ ; DGT 2009/16, 3.07.09).

En pratique, dès lors que l'employeur aura pris toutes les mesures de prévention et de protection individuelle sur le lieu de travail en vue de réduire les risques de contamination auxquels les travailleurs peuvent être exposés, l'exercice du droit de retrait en situation de **pandémie de coronavirus devrait demeurer exceptionnel.**

- ⇒ D'ailleurs, le gouvernement est relativement explicite : le fait d'avoir un collègue qui revient d'une zone à risque ou qui ait été en contact avec une personne contaminée, ne permet pas l'exercice du droit d'alerte (sous réserve de l'appréciation des juges) dès lors que les recommandations sanitaires ont bien été suivies. On considère en effet, que dans ce cas le risque pour les autres salariés est limité dans le sens où la contamination suppose un contact prolongé et rapproché avec des personnes présentant des symptômes.

Un droit essentiel mais à manier avec précaution : Le droit de retrait est essentiel notamment dans les situations d'urgences absolues impliquant une réaction immédiate. Et parce qu'il permet d'engager un rapport de forces avec l'employeur, lorsqu'il est imminent afin que celui-ci prenne des mesures adaptées, il s'inscrit dans une utilisation préventive. Dès lors que le droit de retrait est légitime, il ne peut y avoir aucune sanction ni aucune retenue sur le salaire du salarié et l'employeur ne peut lui demander de reprendre son poste tant que le danger persiste. En revanche, en cas d'exercice abusif du droit de retrait, le salarié s'expose à de lourdes conséquences.

C'est pourquoi, il faut manier l'exercice de ce droit avec beaucoup de précaution. Ce droit de retrait doit d'ailleurs, le cas échéant, s'articuler avec le droit d'alerte du CSE afin de contraindre un peu plus l'employeur. L'alerte lancée par le CSE déclenche l'obligation pour l'employeur d'initier une enquête conjointe avec l'élu, et l'obligation, en cas de désaccord, de réunir rapidement le CSE (dans les 24 h).

Il convient donc de rester vigilant et mesuré dans l'exercice de ce droit : c'est un droit subjectif dont l'opportunité est appréciée au cas par cas et qui relève, en cas de litige, de l'appréciation souveraine des tribunaux.