Coronavirus, au travail, quels sont nos droits?

Le 13 Mars 2020

Nous profitons du mail envoyé par la direction ce 13 Mars 2020 à 14h31 pour vous apporter des informations sur nos droits. La direction annonce prendre des décisions suite aux annonces du président de la république d'hier soir. Mais elle ignore totalement la plus importante: la fermeture des établissements scolaires, crèches...

Ces derniers jours, des manifestations sont annulées (marathon de Paris par exemple), les rassemblements de plus de 100 (cent) personnes dans un lieu confiné sont interdits, des marchés sont fermés (mais pas les supermarchés, pas nos bureaux avec de nombreux Openspace de 100 personnes voir plus… la volonté de protéger les puissances économiques est très claire).

En réponse à cette menace, les messages envoyés tant par le gouvernement que les employeurs se basent surtout, voire essentiellement, sous l'angle du Code de la Santé publique et ont pour but d'assurer une continuité de l'activité économique, et l'humain dans tout ça ?

Pour SUD, sans nier la nécessité, en terme de santé publique, de l'intérêt de ces mesures, il manque une approche essentielle : **celle qui se fonde sur le Code du travail et les responsabilités des employeurs** qui en découlent.

Obligation de sécurité de l'employeur.

L'employeur a une obligation générale de sécurité en matière de protection de la santé de ses subordonnés. (art. L. 4121-1 du Code du travail).
Cette obligation générale de sécurité s'est même étendue avec la jurisprudence à une obligation de résultats. **L'employeur a donc une responsabilité absolue en matière de santé physique et mentale de ses salariés qui est incontestable.**

Actions à mener par les employeurs

Quelques exemples :
– interdiction de tout déplacement professionnel en France ou à l'étranger; restriction des voyages vers les zones à risques (définies et actualisées sur le site santé publique);
– fourniture de masques et/ou gel antibactérien et/ou gants jetables aux personnels;
– mise en place de télétravail exceptionnel;
– mise en place d'un nettoyage TRES REGULIER des surfaces de contact comme les poignées de portes, les machines à café…
– mise en quarantaine des salarié·es provenant de zones à risque;
– affichage d'informations sur les mesures de protection;
– fermeture des centres, agences, boutiques se trouvant dans les "zones Clusters";

Coronavirus : danger grave et imminent ? Nos droits.

Dans le cadre de son travail, toute personne qui pense être face à une situation de danger grave et imminent pour sa santé physique ou mentale peut se retirer de celle-ci, après en avoir averti son employeur (privilégier le mail pour avoir des traces). À la suite de l'exercice de ce droit, ou avant selon l'urgence, SUD conseille d'avertir les représentants du personnel (Représentants de proximité dont vous trouverez les noms sur l'Intranet), qui peuvent mener un droit d'alerte du CSE et laisser des traces de cette situation dangereuse.
Le salarié n'a pas à prouver l'existence de ce danger puisqu'il 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 vendeur en boutique 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

Puis-je être sanctionné en cas d'utilisation de mon droit de retrait ?

Le code du travail est clair à ce sujet et protège tout salarié qui, pensant être face à une situation où sa santé physique et/ou mentale est en danger, utilise son droit de retrait.

L'Article L4131-3 du code du travail stipule : "*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.*"

Vendredi 06 Mars 2020, le CSE-Central s'est réuni à ce sujet, mais ils reste encore beaucoup de flous.

Que se passe-t-il si on me met en quatorzaine ?

Un salarié confiné pour avoir été en contact avec une personne atteinte du coronavirus ou pour être passé par une zone dite à risque, est pris en charge par la sécurité sociale dès le 1er jour (pas de carence) et a droit à l'indemnisation complémentaire de l'employeur pour tout arrêt depuis le 5 mars 2020 inclus.

Comment garder mes enfants ?

Dans son mail envoyé ce vendredi 13 Mars 2020 à 14h31, la direction ne parle absolument pas de celles et ceux qui ont des enfants à gérer,. L'organisation mise en place a pour but d'assurer une continuité de service chez SFR, tout en oubliant l'humain, et ce que l'on soit éligible ou non au télétravail. Cela a pour résultat de renvoyer la décision aux managers, prenant le risque de voir des pressions et des différences de traitements ici et là.

Voici la solution légale prévue :

Décision du premier ministre publiée ce 13 Mars 2020 :

"Le parent concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, c'est l'employeur qui doit via la page employeur du site ameli.fr déclarer l'arrêt de travail de son salarié (le parent n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie)."

Informations complètes ici.

Si vous ne pouvez pas garder vos enfants et être en télétravail, on ne peut pas vous le reprocher (c'est d'ailleurs interdit habituellement), dans ce cas, demandez a ce que SFR fasse les démarches d'arrêt de travail auprès de la CPAM.

SUD demande à la direction de s'engager à:

– Mettre à disposition de CHAQUE lieu de travail de l'UES du gel hydroalcoolique en quantité suffisante et en garantir le renouvellement automatique.
– Permettre aux parents de garder leurs enfants à domicile dès lundi 16 Mars, même s'ils ne peuvent pas bénéficier du télétravail sans qu'il n'y ait quelque pression que ce soit.
– Annoncer clairement qu'il n'y aura pas de retenue sur salaire pour les salariés habitants ou travaillants dans les Cluster et à qui la direction demande de rester chez eux, ainsi qu'a ceux qui devront rester à domicile pour garder leurs enfants.
– Annoncer clairement que le télétravail devient de fait un droit pour chaque salarié afin de :
-pouvoir rester confiné s'il habite ou travaille dans un Cluster.
-pouvoir garder ses enfants s'il souhaite et peut le faire en télétravail.
Ces décisions ne peuvent plus passer via l'aval du management qui, ici encore à des risque de pressions et de différences de traitements ici et là. .
– La neutralisation des objectifs sur cette période pour les salariés impactés. Que ce soit coté commerce, boutiques (garantis de versement des primes) ou dans les autres services.

Solidairement.

L'équipe de SUD SFR

Pour voir nos précédentes publications, cliquez ici.

Mail : sudsfr@sudptt.fr
Contact : http://bit.ly/sudsfr
VINCENOT Philippe : 06 27 34 37 27
VANDEN-BIL Frédéric : 06 27 30 18 44