2020_03_12_Communique_Coranovirus_zones_non-droit 3
2020_03_12_COVID-19_Questions_reponses_SOLIDAIRES 5
2020_03_05_SOLIDAIRES_tract_oblig._employeurs_Coronavirus 7

Union syndicale Solidaires

31 rue de La Grange Aux Belles 75010 Paris
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Coronavirus, zones de non-droit ?

Depuis le début de cette désormais pandémie de Coronavirus (COVID-19), l'essentiel de la communication et des mesures prises par le gouvernement alimentent le climat anxiogène pour l'ensemble de la population et en particulier les salarié·es.

Tout est renvoyé aux responsabilités individuelles (se laver les mains, éternuer dans son coude, etc.) mais l'ensemble du monde du travail est laissé sans directive claire et sous la seule préoccupation de maintenir l'activité économique.

Pour SOLIDAIRES, 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. Cela s'appelle le *droit de retrait*. Celle ou celui qui le met en œuvre 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 une circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, il est précisé que le danger grave est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. La notion de *danger grave* est à distinguer du *simple danger* qui est inhérent à l'activité du salarié. C'est seulement en cas de *danger anormal*, compte tenu du type d'activité exercée, que le salarié-e pourra se retirer.

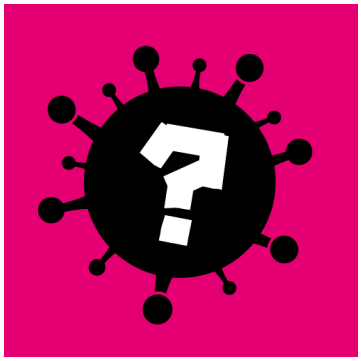
Depuis quelques jours, de nombreux ministres et autres responsables politiques ou économiques se répandent dans les médias et affirment de manière péremptoire que le droit de retrait dans le cas de cette pandémie ne se justifie pas... Ils ont commencé cette communication depuis que dans certains secteurs, de la culture et du transport notamment, des salarié-es ont commencé à l'exercer pour obtenir de la part de leurs employeurs des mesures de prévention.

Pour SOLIDAIRES, les choses sont très claires, si l'employeur privé ou public conteste la réalité du danger, seul un juge pourra trancher le litige, ce n'est d'aucune façon à l'employeur de dire si l'utilisation de ce droit est justifiée ou non. C'est d'ailleurs un principe constitutionnel en ce qui concerne les employeurs publics, la séparation des pouvoirs.

SOLIDAIRES dénonce la pression exercée à travers ces communications pour obliger les salarié-es à poursuivre le travail même si elles et ils se sentent en danger sur leurs lieux de travail ou sur leurs trajets pour s'y rendre. Le droit de retrait est un droit essentiel dans le cadre contraint du travail, n'hésitez pas à l'utiliser. Nous invitons par ailleurs l'ensemble des représentant-es des salarié-es à utiliser leur *droit d'alerte*. La santé au travail cela ne se négocie pas !

Paris, 12 mars 2020

Le COVID-19 questions réponses



Le COVID-19 gagne du terrain tout comme les inquiétudes des agent·es. Ce document tente de faire le point sur leurs droits en la matière et rappelle également celles des employeurs publics.

Le décret du 31 janvier 2020 s'applique-t-il aux fonctionnaires ?

Le décret du 31 janvier 2020 sorti en urgence par le gouvernement prévoit plusieurs mesures dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 :

- les conditions dérogatoires d'octroi des prestations en espèces maladie délivrées par les régimes d'assurance-maladie pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du COVID-19 ou d'avoir séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie ;
- la possibilité d'ouvrir le droit aux indemnités journalières sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contributivité minimale ;
- de ne pas appliquer les délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Ce décret ne s'applique malheureusement qu'aux salarié·es de droit privé, ainsi qu'aux contractuel-le-s de droit public employé·es dans la fonction publique. Les fonctionnaires en sont exclus, malgré nos demandes successives.

Pourquoi ? Bonne question. En effet, à ce stade, en ce qui concerne les agent·es de la fonction publique, seule une note, très succincte publiée par la DGAFP donne aux différents ministères et administrations quelques grandes lignes de conduite à tenir. Bien entendu, cette note n'est en rien contraignante et laisse ainsi toute latitude aux interprétations et applications plus ou moins effectives, tant au niveau des administrations nationales que par rapport aux directions locales.

Jour de carence ou pas ?

Premier rappel concernant le jour de carence. Pour Solidaires, dans le public comme dans le privé, celui-ci ne devrait pas exister : Solidaires en demande l'abrogation pure et simple ! (https://solidaires.org/Jour-de-carence-NON)

Au-delà de ce rappel indispensable, il convient d'indiquer que la DGAFP préconise de ne pas appliquer de journée de carence aux agent·es en confinement ou devant garder leurs enfants. Si dans le décret du 31 janvier, la mesure est obligatoire pour les employeurs privés, cela n'est pas le cas dans la fonction publique. Ainsi, une collectivité territoriale (il en existe tout de même 46 000 en France faut-il le rappeler…) ou une administration peut faire une interprétation très restrictive de cette recommandation et appliquer malgré tout le jour de carence.

Solidaires a écrit à Olivier Dussopt le 3 mars afin de connaître quelle déclinaison du décret du 31 janvier allait être faite dans la fonction publique. Il semble donc ne pas y avoir urgence puisque le secrétaire d'État n'a envoyé sa réponse que le 11 mars… pour ne rien dire sur le fond…

Mais si vous êtes malade, du COVID-19 ou de toute autre maladie, vous aurez droit au jour de carence ! Vous êtes dans le régime de droit prévu en cas de congé de maladie ordinaire !

Le télétravail

La note de la DGAFP incite les employeurs publics à proposer le télétravail comme alternative à la mise en autorisation d'absence. Sauf que jusqu'à preuve du contraire, si le télétravail n'est pas un droit pour les agent·es, il n'est pas une obligation non plus ! Il faut un accord des deux parties, la signature d'une convention, la mise aux normes électriques du local personnel destiné à l'exercice du télétravail, une assurance dédiée… et du matériel ad hoc, et même encore la possibilité d'exercer telle ou telle mission, ce qui est loin d'être une possibilité pour toutes les missions de service public. Concernant la mise à disposition d'un matériel informatique par l'employeur, ceux-ci n'en ont pas forcément en stock, n'ont pas anticipé la mise en œuvre passive d'un tel dispositif généralisé dans l'urgence, les équipes informatiques ne sont pas calibrées pour faire face (après des suppressions d'emplois massives issues de politiques d'austérité budgétaire à l'œuvre depuis au moins 20 ans…)

Protections collectives

Dans le cadre de cette obligation de sécurité qui pèse sur tout employeur, tous les moyens pour protéger les agent·es doivent être mis en œuvre : mesures d'hygiène telles que savons et essuie-mains en quantité suffisante (on a vu réapparaître à cette occasion des savons dans les établissements scolaires, absents depuis plusieurs années…), gels hydro alcooliques, lingettes pour nettoyer les surfaces (claviers ordinateurs, poignées de porte, etc.), le renforcement du nettoyage des sanitaires et des bureaux, le renforcement du nettoyage des banques d'accueil, la pose de cloisons vitrées dans les accueils… Les masques semblent inutiles, car ils ne protègent pas leurs porteurs/euses. Ils ne sont indiqués que pour les personnes atteintes par le virus pour éviter les postillons en cas de toux, et donc notamment qu'elles contaminent d'autres personnes.

Pour cela, les agent·es peuvent en faire la demande orale ou écrite en remplissant le registre santé et sécurité au travail prévu à cet effet, leurs représentant·es en CHSCT peuvent demander une réunion extraordinaire du CHSCT pour porter le débat au niveau collectif, avec la présence du médecin du travail et de l'ISST/ACFI…

Nous conseillons également à l'agent·e atteint·e d'affections chroniques, telles qu'asthme, pneumopathie, hypertension, maladies cardiovasculaires, diabète ou en cas de grossesse d'en faire part au médecin du travail de façon à ce que celui-ci formule une proposition d'aménagement de conditions d'exercice à l'employeur. Ce dernier devra alors prendre les dispositions appropriées selon les risques que peuvent faire courir certaines situations de travail.

Quelques exemples d'aménagements qui peuvent être proposés

- Télétravail : augmentation du nombre de jours pour un agent qui est déjà en télétravail ou mise en télétravail
- Travail à distance
- Aménagement d'horaires pour limiter les risques liés au transport en commun
- Dispense d'accueil du public
- Changement temporaire d'attributions
- Dispense d'intervention en extérieur

Droit de retrait et COVID-19

Le gouvernement fait passer un message selon lequel, a priori, l'exposition au COVID-19 ne représente pas un danger grave et imminent pour les fonctionnaires, et ce de manière globale, donc quel que soit le travail effectué, et les conditions dans lesquelles il doit d'effectuer !

Or le législateur qui a rédigé la loi et le décret qui régissent la possibilité pour tout agent·e d'exercer son droit de retrait lorsqu'il estime que la situation de travail dans laquelle il exerce sa mission représente un *danger grave et imminent*, ne disait pas que le gouvernement, ou tout employeur, puisse a priori statuer de manière définitive sur la dangerosité du travail.

Cela va d'ailleurs à l'encontre de l'évaluation des risques professionnels, ou alors on a affaire à des gens très forts qui prétendent tout maitriser à tout instant ! Celles et ceux qui connaissent le travail savent que malheureusement la réalité et tout autre…

Donc pour résumer, chaque agent·e qui pense avoir un *motif raisonnable de penser* que la situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa santé peut exercer son droit de retrait, après en avoir averti son employeur. Chaque situation doit donc être analysée au cas par cas, sans a priori, afin de protéger la santé de toutes et tous.

Ce droit constitue même la contrepartie du lien de subordination inhérent au contrat de travail et impose à l'employeur une obligation générale de sécurité (art. L. 4121-1 du Code du travail).

Pour aller plus loin, nous vous invitons à lire la fiche de Solidaires : http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n6droit-de-retrait-et-droit-dalerte/

Solidaires Fonction Publique
Solidaires fonction publique
31 rue de la grange aux belles — 75010 PARIS — Tél. 01 58 39 30 20
http://www.solidaires.org/ - contactfp@solidaires.org

Union syndicale Solidaires

CORONAVIRUS AU TRAVAIL

La menace de pandémie du Covid-19 est désormais bien réelle. Les messages envoyés et mesures prises par le gouvernement créent un climat anxiogène pour l'ensemble de la population et notamment les salarié·es. Ainsi, des manifestations sont annulées (marathon de Paris par exemple), les rassemblements de plus de 5 000 personnes dans un lieu confiné sont interdits, des marchés sont fermés (mais pas les supermarchés… la volonté de protéger les puissances économiques est très claire). Les musées sont toujours ouverts tant que les agent·es n'exercent pas leur droit de retrait, les transports publics fonctionnent toujours, les établissements scolaires sont toujours ouverts en dehors des fameux clusters de contamination. Parfois les manifestations sociales, sportives, culturelles sont interdites, parfois non, la géométrie variable rend la situation contrastée et complexe, voire illisible et anxiogène.

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, en insistant très largement sur le comportement individuel de chacun·e (se laver les mains plus fréquemment principalement). De plus, ce qui remonte globalement du terrain, est une cacophonie généralisée, elle-même source de stress supplémentaire.

Pour Solidaires, 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. L'objectif de ce document est de permettre à chacune et chacun de prendre appui dessus.

Obligation de sécurité de l'employeur

La nature même du contrat de travail prive toute personne d'une de ses libertés fondamentales : celle de sa volonté. Il est en effet, impossible de décider seul·e de ce que l'on peut faire ou ne pas faire au travail. En contrepartie de ce lien de subordination qui lie tout salarié·es à son employeur, ce dernier a une obligation générale de sécurité en matière de protection de la santé de ses subordonné·es. (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 salarié·es qui est incontestable. Il doit tout faire pour y parvenir !

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 ;
– travail à domicile ;
– mise en quarantaine des salarié·es provenant de zones à risque ;
–affichage d'informations sur les mesures de protection.

Le coronavirus est-il un risque professionnel ?

A priori, la contamination par le virus du coronavirus semble relever d'un risque environnemental. Cependant, les analyses de l'INRS, de la DGT tendent à dire qu'il est judicieux d'actualiser rapidement le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et ce afin d'analyser l'exposition précise, en fonction du métier

exercé, et donc des risques liés à l'activité professionnelle précisément encourus.

Par exemple, les personnels de santé, mais également toute personne en lien étroit avec du public (personnels d'accueil, enseignant·es, agent·es des musées, douanier·es, commerces, bibliothèques, transports de voyageurs, restauration, etc.) ont un risque accru de contamination du fait même de leur proximité avec les gens.

Pour réaliser cette analyse, l'utilisation de l'article L. 4121-2 du Code du travail constitue un véritable mode d'emploi sur les méthodes pour prendre des mesures efficaces, qu'elles soient organisationnelles, collectives (changer l'organisation du travail, nettoyage accru des locaux, pose de vitres de séparation entre salarié·es et usagers·ères à l'accueil…), et individuelles (port des équipements de protection individuelle tels les masques).

Parmi les réflexions à mener, la question de la poursuite impérative de l'activité est primordiale : est-il vraiment indispensable de faire prendre un risque pour la santé des travailleurs·euses en poursuivant l'activité de l'entreprise/administration ? (ex. : voyages à l'étranger, maintien de l'ouverture au public…)

L'analyse des risques professionnels avec la participation active de celle et ceux qui effectuent le travail est une étape incontournable pour Solidaires. Vous pouvez en tant que travailleuses et travailleurs collectivement, individuellement, avec une ou des organisations syndicales, interpeller, questionner, vos employeurs sur vos interrogations et les mesures prises.

Coronavirus : danger grave et imminent ?

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. 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/CHSCT 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

Réunir le CSE/CHSCT : parler du travail pour prévenir les risques professionnels

Un membre du CSE/CHSCT peut, selon le même principe de constat d'un danger grave et imminent, déposer un droit d'alerte auprès de son employeur. Une enquête conjointe immédiate pour déterminer la réalité du danger ainsi que les mesures à prendre pour faire cesser ce danger est enclenchée. En cas de divergence entre l'employeur et le/la représentant·e en CSE/CHSCT, tant sur la réalité du danger que sur les mesures à prendre, une réunion extraordinaire de l'instance se tient dans un délai maximal de 24h. Là encore, si après cette réunion les divergences subsistent, l'inspection du travail est alertée. Cette alerte du CSE/CHSCT constitue pour les équipes de Solidaires un moyen d'appuyer la démarche entreprise par les salarié·es qui auraient exercés un droit de retrait, en ne les laissant pas seul·es face à leur employeur.

Le CSE/CHSCT peut également se réunir à la demande de deux de ses membres.

Pour Solidaires, la réunion du CSE/CHSCT constitue ainsi une opportunité de débattre collectivement des mesures à prendre pour faire face à cette contamination possible face au virus du coronavirus. C'est également l'occasion de débattre collectivement des mesures de prévention prises par l'employeur pour éviter tout risque de contamination par le coronavirus.

En conclusion

Quoi qu'il en soit, il faut garder raison sur cette épidémie en cours, sa réelle dangerosité et ses effets (rien que sur la dernière semaine de février au moins 5 mort·es au travail), sans tomber ni dans le catastrophisme, ni dans la théorie du complot. La nécessaire protection des populations ne doit pas devenir le prétexte, comme c'est le cas par exemple en Chine, à un contrôle et une surveillance généralisée des populations, ni celui d'une interdiction ou d'une restriction des libertés d'expression et de manifestation.