

## QUESTIONS/RÉPONSES N° 10

### **Je travaille dans l'agro, ma copine en milieu hospitalier, je n'ai pas le droit de prendre mon arrêt dû au coronavirus parce que mon enfant de 2 mois et demi n'est pas inscrit quelque part... Crèche par exemple ?**

Effectivement, le versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale pour garde d'enfant n'est possible que si le télétravail n'est pas possible et si l'enfant de moins de 16 ans est scolarisé dans un établissement scolaire ou crèche fermé. Dans votre cas, étant donné que votre bébé n'a que 2 mois et demi, plusieurs pistes semblent possibles :

- trouver une assistante maternelle : elles sont autorisées à garder les enfants de moins de 3 ans durant la période de confinement et il s'agit d'une autorisation dérogatoire de déplacement, cela devrait être d'autant plus facilité car votre compagne étant personnel soignant, vous êtes alors prioritaires pour la garde. renseignez-vous auprès du relais d'assistante maternelle de votre ville ;
- demander à votre employeur d'être mis en télétravail afin de garder votre enfant ;

- si votre compagne travaille en milieu hospitalier, et qu'elle n'est pas réquisitionnée, elle pourrait demander à son employeur de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence (si elle travaille dans la Fonction publique hospitalière) afin de garder votre enfant.

### **Bonjour, besoin de conseils... Une entreprise autorisée à ouvrir selon le décret gouvernemental mais qui décide de rester fermée pour protéger ses salariés et la population pourra-t-elle quand même bénéficier du chômage partiel ?**

Un arrêté du 16 mars 2020 a listé les établissements « non indispensables » qui sont obligés de fermer en raison de l'épidémie de Covid-19. Il s'agit notamment des salles de spectacles, restaurants et bars, musées, établissements sportifs, etc. Les autres entreprises sont autorisées à continuer d'ouvrir leurs portes et de faire travailler leurs salariés.

Ces entreprises peuvent toutefois décider de cesser leurs activités pour diverses raisons : sécurité des salariés, baisse des commandes... Pour permettre à ces entreprises de fermer sans qu'elles se mettent dans une situation difficile d'un point de vue financier, le gouvernement a élargi les conditions légales de recours au dispositif d'activité partielle (anciennement appelé chômage partiel).

En temps normal, une entreprise peut bénéficier de l'activité partielle dans les cas de figure suivants : en cas de baisse ou d'arrêt temporaire d'activité du fait de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement, de sinistres ou intempéries, de la transformation/restructuration/modernisation de l'entreprise. Récemment, le gouvernement a ajouté un nouveau cas de figure : « *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel* », qui fait référence à l'épidémie de Covid-19 et au confinement mis en place.

Par conséquent, une entreprise peut invoquer ce motif pour effectuer une demande d'activité partielle auprès de l'administration (Direccte). Nous ne connaissons pas les critères exacts sur lesquels l'administration s'appuie pour valider ou non la demande, mais le fait que l'entreprise soit autorisée à ouvrir ne semble pas être un motif de refus.

Il semble donc que votre entreprise puisse effectuer une demande d'activité partielle, alors même qu'elle est autorisée à ouvrir, en application de l'arrêté de 16 mars 2020. Attention : l'entreprise dispose de la faculté de demander à bénéficier de l'activité partielle, mais rien ne l'y oblige.

---

**Bonjour, le travail reprend lundi prochain dans mon usine (usine de pièces pour l'aéronautique) et ce n'est clairement pas indispensable, a-t-on le droit de ne pas se rendre sur son lieu de travail même si d'après la direction toutes les mesures « protectrices » ont été prises ?**

Malheureusement aucune règle ne vous permet de refuser de reprendre le travail, même si l'activité de votre entreprise n'est manifestement pas essentielle à la continuité de notre vie quotidienne. Un tel refus pourrait être considéré par votre employeur comme une faute justifiant un licenciement.

Néanmoins, une fois que vous aurez repris le travail, vous pourrez envisager d'exercer votre « droit de retrait ». En effet, tout travailleur qui a un motif raisonnable de craindre qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut exercer son droit de retrait. La

légitimité du droit de retrait est appréciée concrètement en fonction de la situation du travailleur.

Un salarié est d'autant plus fondé à exercer son droit de retrait si son employeur n'a pas mis en place les recommandations d'hygiène du gouvernement (gestes barrière, distanciation physique etc.).

Toutes les informations pour exercer son droit de retrait se trouvent dans la fiche « DLAJ Coronavirus, droit de retrait et action syndicale ».

---

**Un ami est ouvrier dans le BTP, il coule du béton. Son employeur lui demande de reprendre le travail lundi. Il a peur d'être contaminé par le coronavirus et de contaminer sa famille. Est-ce que vous sauriez s'il peut légalement refuser ? (ses enfants ont plus de 16 ans, il n'est a priori pas à risque...) Le cas échéant, quelles sont les obligations de l'employeur pour prévenir une éventuelle contamination ? Un grand merci pour votre aide ! P.S. À noter que les chantiers ne semblent pas essentiels à l'économie du pays (chantiers de particuliers essentiellement).**

Malheureusement, aucune règle ne permet à votre ami de refuser de reprendre le travail, même si l'activité de son entreprise n'est manifestement pas essentielle à la continuité de notre vie. Un tel refus pourrait être considéré par son employeur comme une faute justifiant un licenciement.

Cependant, une fois que votre ami aura repris le travail, il pourra envisager d'exercer son « droit de retrait », car tout travailleur qui a un motif raisonnable de craindre qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut exercer son droit de retrait.

La légitimité du droit de retrait est appréciée concrètement en fonction de la situation du travailleur.

Un salarié est d'autant plus fondé à exercer son droit de retrait si son employeur n'a pas mis en place les recommandations d'hygiène du gouvernement.

En ce qui concerne les recommandations d'hygiène du gouvernement, l'employeur doit réorganiser le travail afin de permettre la réalisation des mesures « barrières » (lavage des mains très régulier, tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir, saluer sans se serrer la main, utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter, éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts). De plus, lorsque les contacts sont prolongés et proches, il doit compléter ces mesures par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre. Le ministère du Travail a mis en ligne une plaquette rappelant les obligations de l'employeur pour protéger la santé des salariés face au virus ([https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19\\_obligations\\_employeur.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf)).

Dans un secteur comme le BTP, l'employeur peut mettre les travailleurs en situation de n'avoir aucun contact proche avec les clients ou avec d'autres travailleurs, par exemple en s'assurant que le travailleur est seul dans le camion ou dans la pièce où il travaille, qu'il dispose d'outils individuels non partagés et qu'il n'ait pas à entrer en contact avec d'autres travailleurs.

Un salarié est d'autant plus fondé à exercer son droit de retrait que son employeur n'a pas mis en place les recommandations d'hygiène du gouvernement. Toutes les informations pour exercer son droit de retrait se trouvent dans la fiche « DLAJ Coronavirus, droit de retrait et action syndicale ».