



# COVID 19

## QUELS SONT MES DROITS ?

### JE PENSE QUE MA SANTÉ EST EN DANGER, PUIS-JE EXERCER MON DROIT DE RETRAIT ?

**Cela dépend**

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.

Dans un tel contexte, les travailleurs ont le droit de se retirer.

**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 s'expose à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire, à un licenciement.

Dans des situations telles que des pandémies, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement. 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.

### MON ENTREPRISE/ADMINISTRATION RESTE OUVERTE: SUIS-JE OBLIGÉ-E DE ME RENDRE SUR MON LIEU DE TRAVAIL ?

**Oui**

Dès lors que l'activité de l'entreprise se poursuit, qu'elle soit considérée essentielle ou non, **les salariés sont tenus de continuer à travailler.**

La situation est exceptionnelle et les consignes du gouvernement sont claires : favoriser au maximum le télétravail. Néanmoins, il n'est pas prévu, à ce jour, que les salariés n'aient plus à se rendre au travail.

### MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME REFUSER LE TÉLÉTRAVAIL, ALORS QUE MON POSTE LE PERMET ?

**Oui**

Le salarié peut faire une demande de télétravail auprès de son employeur, mais celui-ci n'a pas l'obligation d'accepter, même si en cette période exceptionnelle le gouvernement l'encourage vivement.

Cependant, lorsque le télétravail a été mis en place par un accord collectif ou une charte, la loi oblige l'employeur qui le refuse à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier de motiver sa réponse. Si l'employeur persiste à refuser le télétravail, le salarié n'a pas d'autre choix que de venir travailler, au risque de s'exposer à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

### PUIS-JE ÊTRE ARRÊTÉ-E POUR GARDER MON ENFANT ?

**Oui**

**Dans le privé**

Si votre poste ne se prête pas au télétravail ou votre employeur vous le refuse, vous avez un enfant de moins de 16 ans et son école est fermée : vous pouvez être placé en arrêt de travail indemnisé et c'est votre employeur qui déclare votre arrêt. Un seul parent peut le prendre à la fois, sans délai de carence.

**En cas de garde alternée**, il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents, sur la durée de fermeture de l'établissement.

**Dans le public**

Si vous ne pouvez être placé en télétravail, vous pouvez bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence et du maintien de votre salaire (tant la part indiciaire qu'indemnitaire).

**LA CFDT RÉPOND À VOS QUESTIONS SUR LE CORONAVIRUS**

Dans les entreprises et administrations, n'hésitez pas à solliciter nos équipes, sur notre site [www.cfdt.fr/coronavirus](http://www.cfdt.fr/coronavirus)

Rejoignez-nous : [www.cfdt.fr/adhesion](http://www.cfdt.fr/adhesion)

**Cfdt:**



# COVID 19

## QUELS SONT MES DROITS ?

### MA SANTÉ EST FRAGILE, PUIS-JE ME FAIRE ARRÊTER ?

**Oui** Si les critères de vulnérabilité définis par le Haut conseil de la santé publique s'adaptent à votre cas :

- femme enceinte ;
- maladie respiratoire chronique (asthme, bronchite chronique...);
- insuffisance respiratoire chronique;
- mucoviscidose;
- insuffisance cardiaque (toutes causes);
- maladie des coronaires;
- antécédent d'accident vasculaire cérébral;
- hypertension artérielle;
- insuffisance rénale chronique dialysée;
- diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2;
- personne avec une immunodépression :
  - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
  - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
  - personnes infectées par le VIH,
  - maladie hépatique chronique avec cirrhose;
- obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Connectez-vous directement sur [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr), sans passer par votre employeur ou médecin traitant, pour demander un arrêt.

### L'ACTIVITÉ PARTIELLE EST-ELLE POSSIBLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

**Non** Il n'y a pas de disposition d'activité partielle applicable aux contractuels de droit public. **MAIS**, le dispositif ASA (Autorisations spéciales d'absence) existe si le télétravail n'est pas possible et que la présence physique n'est pas requise.

### UN·E SALARIÉ·E DE L'ENTREPRISE A ÉTÉ CONTAMINÉ·E, MON EMPLOYEUR NE RÉAGIT PAS, PUIS-JE AGIR ?

**Cela dépend** Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs ». Si votre employeur met en œuvre les mesures de sécurité et de protection prévues dans le code du travail, ainsi que les mesures de décontamination des surfaces, et objets à risque, indiquées par le gouvernement, la seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas pour exercer son droit de retrait.

**Si ces mesures ne sont pas appliquées, vous pouvez alors :**

- alerter les représentants du personnel pour déclencher un droit d'alerte pour danger grave et imminent ;
- en l'absence de représentant du personnel, solliciter l'inspection du travail et/ou la médecine du travail.

**Dans tous les cas, faire remonter l'information auprès de votre syndicat.**

### MON ENTREPRISE FERME, MON EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION DE ME METTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

**Non** Si vous restez à temps plein, il doit continuer à verser votre salaire en totalité, y compris s'il ne peut pas vous faire travailler à distance. S'il vous met en activité partielle, c'est lui qui s'occupe de tout et vous verse vos indemnités à échéance normale de paie. Il perçoit ensuite une allocation compensatrice.

**LA CFDT RÉPOND À VOS QUESTIONS SUR LE CORONAVIRUS**

Dans les entreprises et administrations, n'hésitez pas à solliciter nos équipes, sur notre site [www.cfdt.fr/coronavirus](https://www.cfdt.fr/coronavirus)

Rejoignez-nous : [www.cfdt.fr/adhesion](https://www.cfdt.fr/adhesion)

**Cfdt:**