

## CONFINEMENT ET TÉLÉTRAVAIL

**Je suis salarié-e et malgré les mesures de confinement, mon entreprise ne ferme pas. Suis-je obligé-e d'aller travailler ?**

### SI VOUS POUVEZ TÉLÉTRAVAILLER

Votre employeur doit vous placer en télétravail pendant toute la durée du confinement. Votre salaire sera intégralement maintenu.

Si l'employeur refuse le télétravail alors que celui-ci est possible, il se met en faute au regard des recommandations du gouvernement. Imposer la présence des salariés dans l'entreprise alors que le télétravail est possible pourrait aussi caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Un droit de retrait, de préférence collectif, organisé par le syndicat ou les représentants du personnel de l'entreprise, paraît une solution à envisager. En effet, si le télétravail est possible, en imposant votre présence sur le lieu de travail, votre employeur vous expose à des risques de contagion qui pourraient être évités (transports en commun, contact avec les collègues, les clients...). L'exercice d'un droit de retrait, sans être garanti, serait d'autant plus justifié si vous un salarié vulnérable et/ou si les recom-

mandations d'hygiène du gouvernement ne sont pas mises en œuvre par l'employeur.

### SI VOUS NE POUVEZ PAS TÉLÉTRAVAILLER

Les déplacements de toute personne hors de son domicile sont en principe interdits. Ils sont toutefois autorisés entre le domicile et le lieu de travail à deux conditions : le télétravail n'est pas possible ; le déplacement est indispensable à l'exercice de l'activité<sup>1</sup>. Votre employeur doit alors vous faire une attestation permanente concernant les déplacements dérogatoires. À défaut d'attestation, vous risquez d'être sanctionné d'une amende de 135 euros<sup>2</sup>.

Vous pouvez donc être tenus de vous rendre sur votre lieu de travail, si votre employeur vous l'impose.

Il devra alors prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir votre santé et votre sécurité (gestes barrières, mise à disposition de gel hydroalcoolique, mesures d'éloignement du public, nettoyage des locaux...). Si tel n'était pas le cas, un droit de retrait de préférence collectif, organisé par le syndicat ou les représentants du personnel de l'entreprise, paraît une solution à envisager pour l'ensemble des salariés concernés. L'exercice d'un droit de retrait, sans être garanti, serait d'autant plus justifié si vous êtes un salarié vulnérable. Ces derniers pourraient également demander un arrêt de travail auprès du médecin.

1) Décret n°2020-260 du 16 mars 2020

2) Décret n°2020-264 du 17 mars 2020

## **Je suis salarié-e vulnérable et je ne peux pas télétravailler, suis-je obligé-e d'aller travailler ?**

Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, les salariés les plus vulnérables peuvent rester à leur domicile en arrêt de travail.

Le haut conseil de la santé publique a en effet dressé une liste des critères de vulnérabilité, permettant d'identifier les personnes présentant un risque particulier face au Covid-19 (femmes enceintes, maladies respiratoires chroniques, insuffisance respiratoire chronique, mucoviscidose, insuffisances cardiaques...)³. Pour ces personnes, une déclaration simplifiée sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) pour bénéficier d'un arrêt de travail de vingt-et-un jours est ouverte.

Pour les personnes vulnérables qui ne sont pas concernées par ces déclarations simplifiées, vous devrez demander un arrêt de travail à votre médecin traitant. Sinon, un droit de retrait de préférence organisé par les syndicats ou les représentants du personnel peut être envisagé si l'employeur ne prend pas de mesure pour vous protéger.

Aucune mesure n'est cependant prévue pour les salariés qui ne sont pas vulnérables, mais qui vivent

ou côtoient quotidiennement une personne vulnérable, ce qui est une véritable aberration.

## **Je suis salarié-e et je dois garder mes enfants, que puis-je faire ?**

Le gouvernement a annoncé la fermeture de tous les établissements scolaires, ce qui pose des problèmes de garde d'enfants pour les travailleurs.

Le gouvernement a instauré un système dérogatoire d'arrêt de travail pour les parents devant garder leur enfant de moins de 16 ans scolarisé dans un établissement fermé. Un télé-service de déclaration simplifiée a été mis en place sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). Cette déclaration doit être faite pas les employeurs, et elle n'est possible que si les salariés ne peuvent pas être placés en télétravail.

## **Je suis salarié-e et je présente les symptômes du Covid-19, que dois-je faire ?**

Si vous présentez les symptômes du Covid-19, le gouvernement demande à ce que vous restiez chez vous en arrêt de travail, qui pourra vous être délivré selon des formes simplifiées, notamment par le biais de télé-consultation pour limiter vos déplacements.

Le projet de loi qui va être débattu cette semaine prévoit de nombreux aménagements en matière de droit du travail, qui seront précisés par ordonnance. On sait dès à présent que le gouvernement envisage de prendre des mesures permettant aux employeurs d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de congés payés, des jours RTT ou de jours affectés sur le compte épargne temps, avec un délai de prévenance très réduit. Sont également prévues des dérogations aux règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et dominical dans « les secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de la nation ».

Nous ne savons pas pour l'instant quelles formes prendront précisément ces mesures, mais nous tenions dès à présent à vous alerter sur ces dispositions envisagées. Nous vous tiendrons informés dès que possible.

Montreuil, le 19 mars 2020

3. <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=775>