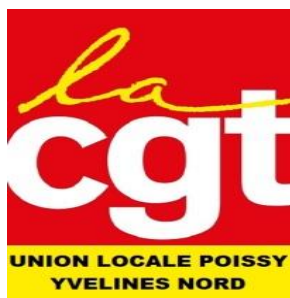


Coronavirus :

Nos réponses à vos questions



Face à la crise sanitaire liée au coronavirus, des mesures exceptionnelles ont été prises. Nous vous en rendons-compte ici.

Entre crainte de tomber malade et obligation de continuer à travailler pour préserver ses revenus, l'ensemble des salarié·e-s sont confronté·e-s à une situation inédite et complexe. Ils et elles sont nombreux·ses à se demander de quels droits ils disposent pour imposer aux employeurs la protection nécessaire pour travailler en toute sécurité, et comment les faire respecter.

La CGT répond à vos questions. Nos réponses seront amenées à évoluer en fonction des mesures prises par le gouvernement

Le Covid-19 est-il un cas de « force majeure » justifiant la rupture du contrat de travail que je sois salarié·e en CDI, en CDD ou en intérim ?

Un des cas de rupture commun à tout contrat de travail est la « force majeure » : événement imprévisible, insurmontable et échappant au contrôle des personnes qu'il concerne (catastrophes climatiques par exemple).

Si votre employeur souhaite rompre votre de travail pour force majeure en raison de l'épidémie, la qualification à donner à cette épidémie est du ressort du juge. À ce jour, aucun juge ne s'est encore penché sur la question.

Cela étant, on peut considérer que le Covid-19 ne constitue pas un cas de force majeure. D'une part, la jurisprudence établit que pour qu'un évènement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit insurmontable par l'employeur. La jurisprudence précise qu'il faut que la poursuite du contrat de travail soit totalement impossible et, ce, de manière durable. Ainsi, si l'entreprise se porte bien financièrement ou qu'elle peut mettre ses salariés en chômage partiel, la rupture du contrat n'est pas insurmontable. *A fortiori*, si l'entreprise continue de tourner, la force majeure ne saurait être caractérisée.

D'autre part, pour qu'un évènement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit également imprévisible. Donc si votre employeur vous a embauché, en CDI ou en contrat court, alors que l'épidémie était déjà clairement déclarée, la rupture du contrat paraît encore moins légale car la condition d'imprévisibilité de l'épidémie n'est pas remplie.

En dehors de la « force majeure », si je suis salarié·e en CDD ou en intérim, mon contrat peut-il être rompu à cause de l'épidémie du Covid-19?

Les cas de rupture autorisés du CDD sont strictement limités. Hormis la force majeure, seul un accord entre l'employeur et le salarié, une embauche en CDI, une faute grave d'une des parties ou une inaptitude constatée par le médecin du travail peuvent justifier la rupture du CDD.

Je suis salarié·e en CDI, l'employeur peut-il me licencier au motif du Covid-19 ?

Non, l'épidémie de Covid-19 n'est pas en soi un motif de licenciement. Seul un motif personnel (par exemple, une faute grave) ou un motif économique peut justifier le licenciement. Ceux-ci sont appréciés selon les règles du licenciement habituelles. Aucun assouplissement n'est permis du fait de la situation, certes, exceptionnelle. D'autre part, si un motif personnel ou économique était caractérisé (par exemple, si l'employeur invoque les conséquences économiques du Covid-19 sur l'entreprise), tout le droit du licenciement devra s'appliquer : procédure disciplinaire (si le licenciement est pour faute), information et consultation des élus du personnel, procédure spécifique pour les grands licenciements économiques, etc.

Par ailleurs, si l'entreprise est en difficulté économique du fait de l'épidémie, l'employeur peut aussi demander à bénéficier des règles de l'activité partielle (communément appelé chômage partiel).

Rappelons en dernier lieu que toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié est prohibée. Un salarié ne peut être licencié au motif qu'il est atteint par le virus.

Je suis salarié·e en CDI, l'employeur peut-il me licencier si j'ai décidé de ne pas aller travailler à cause du Covid-19 ?

Vous pouvez exercer votre droit de retrait en cas de danger grave et imminent (voir notre fiche sur « le droit de retrait ») et il importe d'en faire valoir la légitimité avant de l'exercer, afin de dissuader votre employeur de prononcer tout licenciement. En outre, il est toujours conseillé d'exercer son droit de retrait de manière collective : quand celui-ci est organisé par les représentants du personnel ou le syndicat, les risques de rétorsion par l'employeur sont alors moindres.

Si vous décidez de ne pas aller travailler en invoquant votre droit de retrait, les conséquences sur votre contrat dépendent de si le droit de retrait est considéré comme justifié ou non :

Si le droit de retrait est reconnu comme justifié, l'employeur n'est pas autorisé à vous sanctionner. Donc, si l'employeur vous licencie quand même, le licenciement sera réputé sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire injustifié, et l'employeur devra vous indemniser ; vous pourriez également demander la réintégration dans l'entreprise mais l'employeur peut la refuser.

Si le droit de retrait est reconnu comme injustifié, le fait de ne pas être allé travailler pourrait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Je suis stagiaire ou travailleur·se en CDD, intérim, apprentissage, saisonnier, est-ce que je peux bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Tous les salariés peuvent être placés en activité partielle, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, saisonnier, apprentis, etc.).

En revanche, les stagiaires ne peuvent pas être placés en activité partielle.

Pouvez-vous me dire si le chômage partiel est indemnisé à 100 % ?

Lorsqu'une entreprise entre dans les conditions de l'activité partielle et que sa demande a été validée, elle s'engage à verser 84 % du salaire horaire net (ce qui correspond à 70 % du brut) à ses salariés pendant leurs heures chômées. Le salaire n'est maintenu à 100 % que pour les heures travaillées ou celles pendant lesquelles les salariés sont placés en formation.

Avec la pandémie que nous subissons, beaucoup de questions sont posées par les salariés en cas de réduction de l'activité de leur entreprise ou bien en cas de fermeture totale de leur entreprise. À quoi peuvent-ils prétendre ? Nous entendons parler de chômage partiel mais que cela signifie-t-il exactement? Quel taux d'indemnisation ? Qui paye le complément de salaire (l'État, l'entreprise...) ?

L'entreprise dispose de plusieurs possibilités lui permettant de fermer l'entreprise. Tout d'abord, le dispositif d'activité partielle (anciennement appelé chômage partiel), détaillé plus bas.

L'employeur peut également décider de procéder à une fermeture annuelle de l'entreprise pendant la période de ralentissement de l'activité. Pour cela, il doit respecter les conditions suivantes : celles prévues par l'accord d'entreprise ou de branche, consulter le CSE et informer les salariés au moins deux mois avant le début de la période des congés.

L'entreprise ne peut pas imposer aux salariés de poser des congés payés, mais elle peut, si l'accord collectif le prévoit, imposer la prise de RTT et des jours sur le compte épargne temps (CET). Quant aux congés payés déjà posés par le salarié, le gouvernement considère que l'employeur a le droit de les déplacer mais c'est un point qui fait débat juridiquement. À noter : un projet de loi est actuellement en discussion au Parlement et il prévoit entre autres de permettre à l'employeur de modifier les règles d'acquisition des congés, d'imposer ou de modifier unilatéralement les

dates de prise des congés payés, RTT et jours du CET en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation. Par conséquent, il pourrait être possible dans les semaines, voire les jours à venir, pour un employeur de fermer son entreprise en imposant aux salariés de prendre leurs congés.

Enfin, il existe le dispositif de l'activité partielle. Si l'entreprise répond aux conditions de l'activité partielle et que sa demande est acceptée, alors les salariés seront rémunérés pour chaque heure chômée, à hauteur de 70 % du salaire brut horaire, soit environ 84 % du net. Le salaire n'est maintenu à 100 % que pour les heures travaillées ou celles pendant lesquelles les salariés sont placés en formation.

Le salaire continue d'être versé par l'employeur habituel. Ce salaire sera composé des heures chômées payées à 70 % du brut et des heures travaillées payées à 100 %. L'employeur effectue ensuite une demande auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP) afin que lui soit versée l'aide de l'État. Les salariés n'ont aucune démarche à effectuer pour être placés en chômage partiel.

L'une des questions posées est : qui paye le « complément » ? Nous supposons qu'il s'agit d'un complément de salaire permettant de passer de 70 % du salaire brut à 100 %. Il n'existe pas de tel complément de salaire. En fonction du montant de leur rémunération, les salariés pourront éventuellement prétendre à des aides (comme la prime d'activité), si les conditions sont réunies.

Effectivement, le gouvernement a annoncé le déblocage de sommes importantes pour les entreprises mais finalement peu de mesures à destination des salariés ont été envisagées. Les aides annoncées par l'État bénéficieront aux entreprises (qui auront un meilleur remboursement des salaires en cas d'activité partielle). En revanche, rien n'est prévu pour améliorer le montant versé aux salariés.

La CGT revendique notamment que l'aide bénéficie également aux salariés, que les contrats de travail annulés en raison de l'épidémie soient maintenus et payés ou encore que soient prises des mesures d'aide à destination des chômeurs et des précaires.

La CGT continue de s'emparer de ce sujet qui concerne un grand nombre de travailleurs.

Suite à l'annonce du président concernant la fermeture des écoles et crèches, savez-vous ce qu'il en est concernant les demandeurs d'emploi qui ne pourront pas chercher du travail sur cette période car gardant leurs enfants. Qu'est-il prévu pour eux ? Rallongement de leurs droits ?

Il y a eu plusieurs annonces du gouvernement concernant les demandeurs d'emploi :

- report de l'entrée en vigueur de la réforme prévue pour le 1er avril au 1er septembre prochain ;
- prolongation d'un mois des droits à assurance chômage pour les personnes qui seraient en fin de droits en mars.

En début de semaine, la CGT avait transmis ses interrogations au gouvernement (et elles sont nombreuses). Parmi elles, le sort des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, qui ne peuvent chercher d'emploi actuellement, parce qu'ils sont confinés et/ou occupés à garder leurs enfants et/ou surtout parce que nombre d'entreprises ont suspendu leur activité et n'embauchent donc pas.

Nous n'avons malheureusement pas obtenu gain de cause pour le moment mais nous continuons de mener le combat et de revendiquer des aides pour les travailleurs, les précaires et les privés d'emploi.

Suite à l'annonce du président, mon employeur m'a fait poser mes heures de modulation et maintenant il demande que je pose mes vacances – que j'ai déjà posées pour signature en janvier pour partir en voyage à l'étranger mi-mai. A-t-il le droit, car j'ai déjà payé mon voyage et l'agence me dit que je ne peux pas faire l'annulation ?

S'agissant de vos heures de modulation, tout dépend de ce qui est indiqué dans l'accord d'entreprise mettant en place ce mécanisme, accord que votre employeur doit vous permettre de consulter. Si l'accord prévoit que l'employeur peut modifier votre emploi du temps ou vous imposer unilatéralement la prise de ces heures, vous ne pourrez pas vous y opposer.

S'agissant des congés payés, le gouvernement considère que l'employeur peut modifier la date des congés payés déjà posés en raison de l'existence de circonstances exceptionnelles. Cependant cette position n'est pas certaine juridiquement, et nous pensons que la modification des dates de congés devrait intervenir en dernier recours, notamment si la mise en activité partielle n'est pas possible. Pour les frais de voyage déjà payés, vous ne pourrez malheureusement pas imposer à votre employeur de vous les rembourser, sauf à ce qu'un accord collectif prévoit un dédommagement (indemnisation, congés supplémentaires, remboursement total...).

Nous attirons également votre attention sur le fait qu'un projet de loi en cours de discussion va permettre aux employeurs de modifier ou d'imposer unilatéralement la prise de congés, de jours de RTT ou de jours placés sur le CET. Nous n'en savons pas plus à ce jour, mais les règles que nous vous avons expliquées ci-dessus risquent d'être profondément modifiées.

Quelles sont les règles en matière de télétravail ?

Télétravail ou non, les règles applicables aux employeurs en matière de préservation de la santé et de sécurité des salariés sont identiques. L'employeur ne peut donc pas faire subir aux salariés en télétravail une surcharge de travail portant atteinte à leur santé. Le salarié en question peut donc interpeller son employeur pour lui demander d'adapter et/ou alléger sa charge de travail. Si l'employeur ne prend aucune mesure en ce sens, il se met en faute. Il est également possible pour le salarié de demander un arrêt de travail si son état de santé ne lui permet plus de travailler.

Employé communal, le maire nous impose notre présence, est ce légal ? (Notre maire va ouvrir une crèche dans laquelle les Atsem vont garder les enfants des employés communaux).

Si vous êtes titulaire de la Fonction publique territoriale, il apparaît possible que votre employeur vous impose de venir travailler **si le télétravail n'est pas possible**.

Mais il ne peut vous imposer le travail sur place qu'à la condition en principe d'assurer la santé et la sécurité des agents territoriaux, en mettant en application l'ensemble des consignes sanitaires et en mettant à disposition le matériel adéquat pour vous protéger et éviter la propagation du coronavirus.

Cependant, force est de constater que dans beaucoup de situations qui nous sont remontées, le matériel de protection n'est pas disponible pour les agents. **La question de faire jouer son droit d'alerte et son droit de retrait se pose alors.**

Les règles applicables en matière de santé et de sécurité dans la fonction publique sont celles prévues par le Code du travail, sauf quelques dispositions spécifiques. Nous vous invitons à consulter notre page <https://www.cgt.fr/dossiers/covid-19-la-sante-avant-tout> où vous trouverez les réponses à vos questions sur le droit de retrait.

Nous vous invitons donc à vous rapprocher rapidement de vos représentants du personnels afin d'envisager collectivement les modalités possibles pour faire valoir vos droits en matière de sécurité et santé au travail.

Si vous avez des enfants et que vous ne pouvez pas télétravailler, il est également possible de demander à être mis en autorisation d'absence pour garde d'enfants. Dans ce cas, votre salaire

devrait être maintenu et l'arrêt de travail n'a pas besoin d'être déclaré sur le site et doit être géré directement par l'employeur.

Sur une éventuelle crèche gérée par les Atsem, effectivement cela pose question en terme de santé publique, d'autant plus que cela ne relève absolument pas des missions des Atsem de prendre en charge des enfants en si bas âge ! Mais c'est effectivement une solution préconisée de la même manière que pour les enfants de personnels soignants. Dans votre cas, la question essentielle est celle de savoir si votre service participe ou non à un service public indispensable à la continuité de la vie de la Nation, comme les soignants.

Je travaille en tant que contractuelle. J'ai 2 enfants en bas âge (8 et 6 ans). Mon employeur me dit que si je reste a la maison avec mes enfants, je serai payée 50 a 60 % de mon salaire par la CPAM. Est-ce le cas ?

Si vous êtes contractuelle de la Fonction publique, votre régime général d'assurance maladie est le même que celui d'une salariée de droit privé mais il est complété par un système de maintien de salaire par l'employeur public.

Si vous n'avez pas la possibilité de télétravailler et que vous êtes contrainte de garder vos 2 enfants en raison de la fermeture des établissements scolaires, vous allez pouvoir percevoir des IJSS (indemnités journalières de la Sécurité sociale) durant toute la période de fermeture des écoles.

Pour pouvoir en bénéficier, il suffit de le demander directement à l'employeur qui ne peut le refuser. L'employeur doit alors remplir et envoyer le formulaire (<https://declare.ameli.fr/>) à l'Assurance-maladie. Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance-maladie est destiné aux employeurs des parents concernés. Il leur permet de déclarer les parents à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre.

Lorsque votre employeur vous parle de 50 % ou 60 % de votre salaire par la CPAM, il se trompe ou il ne vous dit pas tout !

En tant que contractuelle de la fonction publique, vous avez droit au versement l'indemnité journalière de base (Sécurité sociale régime général effectivement 50 % du salaire environ), mais en complément vous avez le droit en fonction de votre ancienneté dans l'administration au maintien de votre traitement ou demi-traitement. Après quatre mois d'ancienneté, trente jours à plein traitement et trente jours à demi-traitement. Après deux ans d'ancienneté, soixante jours à plein traitement et soixante jours à demi-traitement. Après trois ans d'ancienneté, quatre-vingt-dix jours à plein traitement et quatre-vingt-dix jours à demi-traitement.

Le maintien de salaire est-il prévu par l'État pour les personnes devant être en arrêt de travail à cause de l'épidémie ? Qu'en est-il pour les personnes en CDD depuis moins de six mois pour lesquelles il n'y a pas de maintien de salaire ? Le télétravail peut il être refusé si la mission s'y prête ? Qu'en est-il des délais de carence pour les indemnités journalières de la Sécurité sociale ou de la MSA, mais aussi du complément employeur? Je suis actuellement coiffeuse en tant que salariée et ma patronne ne veut pas que je sois en arrêt jusqu'à samedi, elle veut que je revienne travailler le vendredi et le samedi. A-t-elle le droit ?

Indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) en cas d'isolement, de maintien à domicile et pour les parents en garde d'enfants

Pour les travailleurs du secteur privé qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile en cas d'exposition ou de suspicion au coronavirus, et pour les parents qui doivent garder leurs enfants suite à la fermeture des crèches et écoles, des mesures spécifiques ont été prises :

Travailleur·se·s concerné·e·s

Des dispositions spécifiques sont applicables dans certains cas :

- Les travailleur·se·s qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile : l'arrêt est établi directement par la CPAM par l'intermédiaire du médecin qui prescrit cet arrêt (et non plus par l'Agence régionale de santé) ;
- L'allocation de base correspond à 50 % du salaire brut.

Par ailleurs, aujourd'hui, dès lors que les travailleurs ont un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise, ils ont le droit à une indemnité complémentaire qui porte les IJSS à 90 % du salaire brut pendant trente jours, puis deux tiers du salaire brut pendant les trente jours suivants. Le gouvernement a annoncé que cette condition d'ancienneté d'un an serait supprimée, mais il faut attendre que les textes soient sortis.

À noter que les travailleurs à domicile, intérimaires, intermittents et saisonniers ne bénéficient toujours pas de ces indemnités complémentaires. Le gouvernement n'a pas fait d'annonces particulières à ce sujet. Il faut absolument défendre le bénéfice des mesures exceptionnelles prises dans le cadre du coronavirus à ces salariés.

Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier de tous les accords d'entreprise et conventions collectives qui prévoiraient un maintien intégral ou amélioré du salaire par l'employeur. Les conditions d'ancienneté, de délai de carence et de durée prévues par la convention ou l'accord continuent de s'appliquer normalement dans ce cas.

Montant de l'indemnisation

L'indemnisation est la même que l'indemnisation habituelle. Cependant, **le délai de carence légal** de trois jours ne s'applique pas.

Modalités

Pour pouvoir en bénéficier, il suffit de le demander directement à l'employeur qui ne peut le refuser. L'employeur doit alors remplir et envoyer le formulaire (<https://declare.ameli.fr/>) à l'Assurance-maladie. Le téléservice « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie permet aux employeurs de déclarer les parents à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre. Ce téléservice concerne tous les assurés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale ou la forme de leur contrat de travail.

L'arrêt peut être délivré pour une durée d'un à quatorze jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin.

Cet arrêt est un droit du salarié si le télétravail n'est pas possible. L'employeur ne peut pas le refuser au salarié ni lui en imposer la durée. L'employeur ne peut pas non plus demander au salarié de revenir travailler pendant son arrêt.

Conditions d'octroi des IJSS : pas de délai de carence ni de durée minimale de cotisation

Dans ce cadre, les IJSS maladie peuvent être versées à l'assuré même s'il ne remplit pas les conditions de durée minimale de cotisations ou d'activité requises habituellement. La condition d'avoir travaillé au moins 150 heures sur les trois mois ou quatre-vingt-dix jours qui précèdent l'arrêt n'est donc plus requise pour bénéficier des IJSS. La condition : avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des six mois précédant l'arrêt de travail n'est plus requise.

De plus, les IJSS maladie seront octroyées dès le premier jour d'arrêt. En effet, le délai de carence de trois jours n'est pas applicable.

Concernant l'arrêt pour garde d'enfant, le versement d'indemnités journalières sera rendu possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif ;
- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé, ce qui est le cas aujourd'hui de tous les établissements ;
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre. Il est cependant possible d'alterner entre les 2 parents (les modalités ne sont pas encore définies) ;
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Sur ce point, il faut souligner cependant qu'il va être difficile pour les salariés de refuser un télétravail alors même que le télétravail avec des enfants à garder est loin d'être évident ! Par ailleurs, l'employeur ne peut pas obliger le salarié à se mettre en arrêt si le télétravail est possible ;
- les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

Les travailleurs devant garder à leur domicile leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture de l'établissement scolaire (crèches, écoles, collèges, lycées) ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé, peuvent bénéficier du versement exceptionnelle d'IJSS.

Ma fille vient d'avoir 3 ans, elle est non scolarisée et je la fais garder par son arrière-grand-mère. Comment cela fonctionne avec l'employeur ?

Les parents d'enfants qui sont gardés habituellement par la famille ne sont malheureusement pas concernés par le dispositif, alors même que la famille peut souhaiter éviter des contaminations parents ou grands-parents/enfants.

Retrouvez l'ensemble des réponses à ces questions en téléchargeant Les fichiers en consultant notre site <https://www.cgt.fr/dossiers/covid-19>