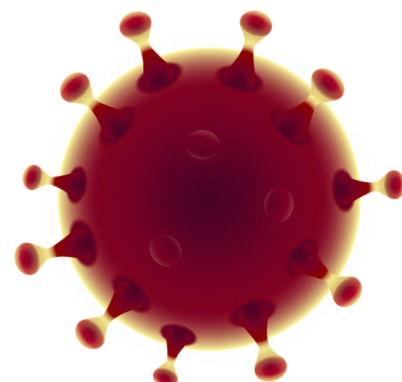




Coronavirus: activité partielle, droit de retrait, confinement...

Alors que la propagation du coronavirus (ou covid-19) menace désormais l'économie et le marché de l'emploi, beaucoup de questions se posent autour du recours à l'activité partielle (anciennement appelé "chômage partiel"), du droit de retrait et des compensations financières en cas d'arrêt de travail (indemnités journalières de la sécurité sociale).



Vos élus FO ont décidé de répondre à vos interrogations bien légitimes.

1. L'activité partielle :

Lorsque la fermeture temporaire d'une entreprise ou la réduction de l'horaire de travail sont envisagées, entraînant nécessairement une perte de salaire, il est possible de faire une demande de recours à l'activité partielle auprès de l'Etat afin que celui-ci prenne pour partie en charge les salaires.

Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État correspondant aux heures dites chômées, l'employeur doit engager des démarches auprès de la DIRECCTE avant la mise en activité partielle de son personnel.

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes : une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou une fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise.

A noter que dans les entreprises de plus de 50 salariés, ce qui est le cas de la Matmut, l'employeur doit au préalable consulter pour avis les représentants du personnel concerné :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en oeuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité de 70 % de leur salaire brut par heure chômée. Cela correspond environ à 84 % du salaire net.

A noter que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

2. Le droit de retrait :

Une situation de pandémie grippale ou de coronavirus ne suffit pas en elle-même à justifier le recours au droit de retrait.

L'exercice du droit de retrait est défini par les articles L4131-1 à L4131-4 (principes) et les articles L4132-1 à L4132-5 (conditions d'exercice) du Code du travail.

Le droit de retrait est associé au droit d'alerte qui, d'une part, en appelle à la responsabilité de l'employeur et, d'autre part, mobilise le CSE.

Il peut être invoqué par un travailleur ou un groupe de travailleurs qui peuvent être amenés à se retirer d'une situation de travail sous réserve d'un "motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux".

Dans le cas présent, l'exercice du droit de retrait semble justifié lorsque l'entreprise n'a pas mis en oeuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs.

A noter qu'un salarié peut refuser de se rendre dans une région ou une zone à risque ou de travailler au contact d'une personne dont l'entourage proche est contaminé par le coronavirus dès lors que l'employeur n'a pas mis en oeuvre les recommandations nationales exigées par la situation. Les zones à risques sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

A noter également qu'il appartient notamment à l'employeur de fournir un point d'accès à l'eau permettant de se laver régulièrement les mains avec du savon ou, à défaut, des solutions hydro-alcooliques.

Lorsque le salarié est en contact très rapproché avec de nombreuses personnes ou lorsqu'il souffre de maladies chroniques, le port d'un masque de type FFP2 peut être exigé si d'autres solutions alternatives ne peuvent être trouvées (ex : réaffectation sur un poste moins exposé...).

Nous vous invitons à consulter régulièrement les informations indiquées sur le site du Ministère du travail (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/questions-reponses>) et <https://www.force-ouvriere.fr/le-droit-de-retrait> concernant l'exercice du droit de retrait. En effet, il s'apprécie au cas par cas. S'il peut être considéré comme légitime pour un salarié, il ne l'est pas nécessairement pour un autre.

3. Les compensations financières en cas d'arrêt de travail (indemnités journalières de la sécurité sociale) :

Pour rappel, le code la sécurité sociale prévoit un délai de carence de 3 jours (article R323-1 du code de la sécurité sociale) conditionnant l'octroi des prestations de sécurité sociale (IJSS). Toutefois, en raison de l'épidémie, des modifications ont été apportées selon les cas :

- En cas de suspicion d'un cas de coronavirus : Les décrets n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et n° 2020-193 du 4 mars 2020 prévoient une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile des salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler. Le délai de carence ne s'applique pas dans le cadre des indemnités journalières bénéficiant aux "assurés qui en font l'objet".

Le délai de carence ne s'applique pas non plus lorsqu'un des deux parents d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans est concerné par une fermeture d'école en zone de circulation du virus. Le parent bénéficie alors d'un arrêt de travail indemnisé (si une solution de télétravail n'a pu être organisée).

A noter qu'il n'y a plus ce délai de carence à la Matmut à la suite d'un accord signé entre la Direction et les Organisations syndicales.

Les indemnités seront versées pendant vingt jours (article 1er du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus).

Ce sont les agences régionales de santé (ARS) qui identifient les assurés en question.

Le meilleur moyen de lutter contre la propagation du Coronavirus COVID-19 reste le bon sens : puisque le virus se transmet par la salive, il faut mettre en place tous les moyens afin d'éviter les contacts rapprochés à risque entre les salariés.

Concrètement, il faut éviter les zones à risques et les contacts potentiellement à risques le temps que le pic de contagion passe... comme pour toute maladie saisonnière.

C'est ce que l'on appelle le principe de précaution.

Si le nouveau coronavirus est finalement moins dangereux que beaucoup l'ont craint pendant un temps, il n'en demeure pas moins extrêmement contagieux, ce qui a nécessairement un impact sur les acteurs économiques, en particulier les salariés et les entreprises.

Et la santé, surtout la santé au travail, c'est finalement l'affaire de tous !

FO-Matmut tél. 06 09 87 01 97 www.fo-matmut.com

FO, le syndicat qui se préoccupe aussi de la santé des salariés