

# BULLETIN JURIDIQUE #7

## DE L'ACCUEIL DE SOLIDAIRES CALVADOS

SPECIAL COVID-19

### \* DROIT DE RETRAIT ET DROIT D'ALERTE

Tout·e salarié·e dispose d'un **droit de retrait** s'il/elle estime être face à une **situation dangereuse soudaine et menaçant sa vie ou sa santé** (physique ou mentale).

Pour mettre en œuvre ce droit, le/la salarié·e doit alerter du danger l'employeur par tout moyen et sans délai. Il est préférable de s'adresser aussi aux représentant·es du personnel.

Dès cette prévenance réalisée, le/la salarié·e a le droit d'arrêter son travail et éventuellement quitter son lieu de travail pour se mettre en sécurité. Il/Elle n'est pas tenu·e de reprendre son activité tant que le danger persiste. Pour autant, il/elle doit rester à la disposition de son employeur.

Pour aller plus loin (ressources en ligne) : [Fiche droit de retrait & droit d'alerte](#)

Aucune sanction, ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du/de la salarié·e qui a exercé son droit de retrait de manière légitime. Seule la justice est à même de définir la légitimité de ce droit.

Face à la situation actuelle, les représentant·es du personnel possèdent deux **droits d'alerte** qu'ils/elles peuvent mettre en œuvre à savoir l'alerte pour **Danger Grave et Imminent** et l'alerte pour **Atteinte aux Droits des Personnes**.

Ces deux alertes enclenchent des procédures automatiques et normées qui permettent d'une part de faire cesser le travail et d'autre part de déclencher des actions immédiates de la part de l'employeur.

### ARRÊT DE TRAVAIL \* POUR LES PERSONNES À RISQUES

Toute **personne considérée comme à risque** selon la [liste établie par le Haut Conseil de la santé publique](#) peut prendre contact avec son/sa médecin traitant, ou à défaut un·e médecin de ville, afin de se faire délivrer un arrêt de travail.

Depuis le 17 mars dernier, la CPAM a élargi ce dispositif en permettant aux **personnes atteintes d'affections de longue durée (ALD)** et

Pour aller plus loin (ressources en ligne) : [Assurance-Maladie](#) / [Télédéclaration](#)

aux **femmes enceintes** dans leur 3<sup>e</sup> trimestre de grossesse de déclarer elles-mêmes leur arrêt de travail. Il n'est donc plus nécessaire de voir son médecin traitant.

Cet arrêt a une durée initiale de 21 jours et peut-être demandé de manière rétroactive à partir 13 mars dernier. La durée de l'arrêt sera réévaluée en fonction de la situation sanitaire actuelle.

## \* LES ACTIVITÉS ESSENTIELLES FACE AUX ACTIVITÉS INDISPENSABLES

À en croire les arrêtés pris par le gouvernement les 14 et 15 mars dernier, les activités essentielles sont concentrées autour des établissements accueillant du public de catégorie M (les commerces de détail).

Toutes les autres activités rassemblant plus de 100 personnes en milieu clos ou ouvert sont dès lors interdites. Ce serait donc là les activités non-indispensables.

Il est tout à fait envisageable de s'interroger alors sur les nombreux lieux de travail toujours ouverts qui n'ont pas de caractère essentiel face à la situation sanitaire actuelle.

Le gouvernement vient d'adopter une loi pour créer et mettre en place un **état d'urgence sanitaire** pour deux mois. Cet état d'urgence pourra être prolongé, par la loi, au-delà de ces deux mois.

Cette loi contient de très nombreuses mesures comme le report du 2nd tour des élections municipales ou la prolongation de la trêve hivernale et des titres de séjours, ...

D'autres mesures visent à déroger aux codes du Travail et de la Sécurité Sociale :

### - Congés payés, RTT et CET

Tout employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés (jusqu'à une semaine), des jours de RTT et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation. Dans le cas uniquement des congés payés, cette disposition devra être réalisée par voie d'accord collectif d'entreprise ou de branche.

Ces derniers jours, divers ministres évoquent l'impérieuse nécessité de maintenir « les activités indispensables à la Nation ». Pour autant, ces activités ne sont pas listées. Cela ne fait donc référence à rien.

A notre sens, il est donc tout à fait légitime de demander la fermeture de son lieu de travail dans le contexte sanitaire actuelle. La seule opposition à cela serait l'intervention du préfet, telle que définit dans ces arrêtés, pour maintenir l'activité.

## L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE \*

### - Durée du travail, du repos hebdomadaire et du repos dominical.

Tout employeur pourrait déroger aux droits concernant le temps de travail. Cette mesure s'appliquera aux entreprises de secteurs nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale. Mais, comme nous l'avons indiqué précédemment, il n'existe pas de liste. Cela pourrait donc concerner tous les secteurs si nous ne nous mobilisons pas.

### - Indemnité complémentaire et jour de carence

Cette mesure permet d'une part de supprimer les jours de carence applicables en cas d'arrêt de maladie et d'autre part d'élargir le dispositif de l'indemnité complémentaire pour des catégories n'y ayant pas droit normalement (ancienneté insuffisante, travailleurs-euses à domicile et salarié-es saisonniers, intermittents et temporaires).

Ces mesures s'appliqueront par voie d'ordonnances avec effet rétroactif au 12 mars.

ACCUEIL JURIDIQUE ET ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL  
DES TRAVAILLEUR·EUSE·S

Solidaires Calvados - 12 rue du colonel Remy - 14 000 Caen  
contact@solidaires14.org - 02 31 24 23 36 - 06 37 07 13 57  
@solidairescalvados

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
CALVADOS