

## 12 questions que l'on se pose sur une législation mouvante

PÔLE JURIDIQUE SUD INDUSTRIE (USSI)

31 mars 2020

### 1 Mon employeur peut-il m'obliger à travailler dans le cadre de cette épidémie ?

Oui, mon employeur peut m'obliger à travailler et demander à respecter mon contrat de travail sans motif réel et sérieux de cessation temporaire. Le décret autorise le télétravail mais aussi de venir sur son lieu travail. Si toutes les mesures sont réunies (voir points 3, 5 et 6).

### 2 Comment est mis en place l'activité partielle et quelle indemnisation ?

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 modifie les règles d'activité partielle. Les délais sont ainsi réduits et le CSE peut-être consulté après mais nous insistons pour qu'il le soit avant. Le pourcentage d'indemnité est fixé à 70% de la rémunération horaire brute par heure chômée mais il faut négocier pour une prise en charge à 100% par l'entreprise..

### 3 Puis-je exercer mon droit de retrait ?

Le droit de retrait doit être apprécié au cas par cas. L'usage doit être fait dans un cadre spécifique à partir du moment où les salariés sont dans un danger grave et imminent. L'employeur pourra contester et procéder à un licenciement. CPH (Conseil des Prud'Hommes) en cas de contestation. Article L.4131-1.

### 4 Puis-je me mettre en grève ?

Le droit de grève est une cessation collective et concertée de travail à l'appui de revendications professionnelles. Il est déconseillé d'exercer ce droit de grève uniquement lié à la propagation du virus.

### 5 Comment solliciter les délégués CSE / Agir en tant que Délégué CSE ?

Les élus CSE bénéficient lors de cette crise sanitaire des moyens habituels et supplémentaires en heures de délégation (mails ou téléphone). Les représentants du personnel peuvent se déplacer librement afin d'échanger et vérifier les conditions sanitaires des salariés.

Ils vérifient les mesures mises en place pour éviter la propagation du virus et des conséquences sur les conditions de travail des salariés.

### 6 Quelle est la procédure pour effectuer un DGI (notion de Danger Grave et Imminent) ?

■ **Danger grave** : Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». « La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort. »

Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

■ **Danger imminent** : Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » (par exemple, une pathologie résultant d'une exposition peut se manifester après un long temps de latence mais le danger est bien immédiat. ». (Jurisprudence sur l'exposition à l'amiante, rayonnement ionisant, ...).

■ **Motif raisonnable** : les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Cette notion s'apprécie subjectivement, du point de vue de l'agent, compte tenu de ses connaissances et de son expérience.

■ **Droit d'alerte** : c'est un droit accordé à tout personnel de prévenir immédiatement son autorité administrative s'il pense qu'il se situe dans une situation de travail « dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. » Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent. Ce dernier peut être fait avec ou sans droit de retrait.

■ **Droit de retrait** : L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1. L'agent se retire de sa situation de travail.