



Face au Coronavirus : connaître ses droits !

Le droit de retrait, comment ça marche ?

Le droit de retrait s'applique en cas de « **danger grave et imminent** ». En conséquence, si **votre entreprise ne respecte pas les recommandations des autorités sanitaires, vous pouvez légitimement exercer ce droit** de retrait. Il vous suffit de notifier et de justifier votre droit de retrait à votre employeur à l'oral accompagné d'un témoin, ou de préférence par écrit (courrier papier, courriel, SMS...) pour en garder une trace. Néanmoins, il est fortement conseillé de vous tourner vers les syndicats pour être aiguillé-e dans votre démarche.

Si votre patron ne conteste pas votre droit de retrait, vous continuerez d'être rémunéré-e normalement. En théorie, le droit de retrait ne requiert pas l'autorisation de votre employeur. Mais il convient d'être prudent-e, car bien qu'il n'ait pas son mot à dire au moment de votre mise en retrait, **votre patron pourra contester a posteriori la légitimité de votre retrait en l'assimilant à un abandon de poste et en vous poursuivant** (par exemple, si votre employeur a mis en place une série de mesures pour contrer le « danger grave et imminent », et que vous n'avez pas réembauché suite à cela. Rester informé-e de ce qui se passe dans son entreprise est donc important !). S'offrent à lui les possibilités de vous sanctionner d'un avertissement, d'une retenue de salaire, voire d'un licenciement. Il vous incombera ensuite de contester sa décision en saisissant un juge prud'homal qui appréciera la légitimité du droit de retrait. Important : **l'usage collectif du droit individuel de retrait permet de mettre en place un rapport de force très protecteur** pour les salarié-e-s qui en font l'usage.

Plus d'informations sur le droit de retrait dans cet article paru dans le n°443 d'avril 2019 du Combat Syndicaliste, le mensuel de la CNT :

http://www.cnt-f.org/cnt31/IMG/pdf/cs_avril_2019_cnt_droit_de_retrait.pdf

Droit de grève, comment ça marche ?

1. Dans le secteur privé, pas besoin de préavis, ni forcément de syndicat pour faire grève : la grève est licite si au moins deux salarié-e-s se mettent en grève en ayant préalablement transmis (par courriel, pour garder une trace) des revendications professionnelles. La grève implique normalement la perte de son salaire. Bien sûr, c'est plus simple et plus rassurant de lancer une grève avec un appui syndical.

2. Dans le secteur public, il faut un préavis de grève déposé par un syndicat représentatif. Or dans plusieurs branches du public, il est commun que des syndicats représentatifs déposent des préavis tous les jours pour couvrir les salarié-e-s. Renseignez vous auprès des syndicats présents dans votre établissement.

Plus d'informations dans notre récapitulatif sur comment faire grève :

http://www.cnt-f.org/cnt31/IMG/pdf/2019-12_droit_de_greve_comment_ca_marche_compressed.pdf

Arrêt de travail, comment ça marche ?

1. Pour les parents qui doivent s'occuper de leurs enfants de moins de 16 ans car leur crèche/école/collège est fermé-e, l'un des deux parents peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé, à condition que le télétravail ne soit pas possible.

Si le parent qui va être en arrêt est travailleur-euse indépendant-e, c'est cette personne qui doit déclarer son arrêt à l'Assurance Maladie. En revanche, si le parent est employé-e, c'est à son employeur de télé-déclarer l'arrêt sur <https://declare.ameli.fr/>. Dans ce cas de figure, assurez vous que votre employeur a bien fait la déclaration. Au moment de la rédaction de ce texte, les dispositions ci-dessus sont valables jusqu'au 30/04/2020 inclus.

Pour plus de détails : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

2. Pour les personnes en isolement du fait de leur contact avec une personne malade, elles peuvent être indemnisées par l'Assurance Maladie pour une durée pouvant aller jusqu'à 20 jours. Attention, dans ce cas de figure, votre arrêt de travail doit être délivré par un médecin de l'Agence Régionale de Santé (ARS). Il faut donc que l'ARS vous ait identifiée comme une personne en isolement pour exposition au coronavirus. Au moment de la rédaction de ce texte, les dispositions ci-dessus sont valables jusqu'au 31/03/2020 inclus.

Pour plus de détails : <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/coronavirus-conditions-specifiques-pour-beneficier-des-indemnites-journalieres-en-cas-d-isolement>

3- Arrêt de travail préventif pour les personnes à risque. Les personnes « dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 » peuvent se connecter directement sur le site declare.ameli.fr, pour demander désormais, si aucune solution de télétravail n'est envisageable, à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Et ce sans passer par leur médecin traitant ni par leur patron. La listes des personnes concernées :

<https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-extension-du-teleservice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve>

Important : **le délai de carence habituel de trois jours a été suspendu** par décret, pour les deux types d'arrêt décrits ci-dessus.

Et au moindre symptôme, même mineur, on exige de son médecin un arrêt de travail !