



Coronavirus  
Vos Droits

**QUESTIONS**

**RÉPONSES**

Sommes-nous obligés de venir travailler?

**Oui sauf** si vous vous trouvez dans les situations suivantes :

Le salarié en arrêt de travail :

- le salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, il est donc placé en quarantaine.
- le salarié est parent d'un enfant dont l'établissement d'accueil a été fermé sur décision de l'autorité publique.

Le chef de service peut-il pour des raisons d'organisation imposé la prise de congés (CA et CT) aux salariés ?

**OUI.** L'employeur ou OUI le chef de service s'il a une délégation de pouvoir.

Possibilité pour l'employeur de déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours. Cela vise les salariés notamment ayant été en contact avec une personne contaminée.

Si le salarié n'a pas posé de congés : l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés (C. trav., art. L.3141-16).

Peut-on exiger de porter des masques afin d'assurer notre santé et sécurité auprès des usagers comme de notre famille ?

**OUI.** L'employeur doit mettre à disposition des salariés les équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser en vue de préserver leur santé et leur sécurité. Par exemple, le port de masque est recommandé pour les salariés en contact étroit et régulier avec le public.

La direction peut-elle nous demander d'aller travailler dans un autre service (FAM) que nous avons au sein de notre association alors qu'il est demandé de travailler sur une seule maison pendant l'épidémie ?

**OUI,** dans le cadre du redéploiement du personnel. Normalement prévu dans le PCA (Plan de continuité de l'activité) dans le secteur médico-social. (voir modèle de trame en fichier joint)

L'établissement est-il obligé d'accueillir des jeunes placés dans d'autres établissements ou familles du département ?

**OUI.** Il s'agit d'une urgence sanitaire.

## Quelles obligations l'établissement doit-il respecter pour préserver la santé des salariés ?

### Rappel des obligations de l'employeur

- L'obligation de sécurité : l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité, aussi bien physique que mentale, de ses salariés (C. trav., art. L. 4121-1). Face au Coronavirus, cette obligation comporte plusieurs aspects : L'employeur a une obligation d'information des salariés sur la situation (qui comprend notamment la diffusion de consignes de sécurité).
- Affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé.
- L'employeur doit mettre à disposition des salariés les équipements de travail nécessaires et appropriés au travail à réaliser en vue de préserver leur santé et leur sécurité. Par exemple, le port de masque est recommandé pour les salariés en contact étroit et régulier avec le public.
- Si un salarié présente des symptômes inquiétants, l'employeur doit consulter le site du Gouvernement pour suivre les mesures préconisées. Lorsque la contamination d'un salarié est confirmée, l'employeur doit par ailleurs procéder au nettoyage des locaux.
- Il est conseillé à l'employeur de faire reporter tout déplacement non indispensable, pour limiter la propagation du virus et de reporter voir annuler les réunions regroupant un nombre important de personnes.
- En cas de modifications importantes de l'organisation de travail (télétravail, aménagement d'horaires...), il convient de consulter le CSE.
- Le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour pour tenir compte de la situation dans l'entreprise.

### En pratique

- Mise à disposition des salariés du gel hydroalcoolique et des lingettes désinfectantes.
- Information des salariés sur les risques et les mesures de prévention individuelle et collective :
  - numéros d'urgence ;
  - comportement à adopter (lavage régulier des mains, respect des distances de protection sanitaire entre les personnes, gestion des entrées et sorties...)
  - diffusion de consignes en cas d'apparition de symptômes
- Consultation du CSE afin d'adopter les mesures préventives nécessaires (affichage au sein de l'entreprise et mise à jour du règlement intérieur et du DUERP).
- Mise en place ou adapter un plan de continuité d'activité (PCA) listant les mesures de prévention prises tout en assurant le maintien des activités essentielles de l'entreprise.

Quelles conditions doivent être réunies pour considérer que le droit de retrait est légitime comme le refus du CSE extraordinaire, l'absence de masque, l'accueil de jeunes extérieurs sans mesure particulière, etc...?

Voir le document « Coronavirus et droit de retrait » <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2020/03/coronavirus-et-droit-du-travail-16-03-2020.pdf>. L'employeur ne peut pas refuser un CSE extraordinaire dans la situation de crise sanitaire actuelle.

En cas d'annualisation du temps de travail, les heures d'absence dues à la réorganisation du service et à la garde d'enfants pourront elles faire l'objet d'un rattrapage ?

C'est à négocier.

L'établissement a-t-il l'obligation de réorganiser les plannings afin que le risque d'épidémie entre salariés et jeunes soit réduit ?

**OUI**

**Nous vous conseillons de suivre l'actualité concernant le Covid-19 car les décisions changent très vite. Même en cas d'urgence sanitaire, le code du travail existe toujours et il faut être attentif au respect des droits et obligations de chacun. Votre employeur a plus de marge pour vous imposer certaines choses mais il a aussi des obligations qui le contraignent et qu'il ne faut pas laisser "passer" pour votre sécurité et celles des usagers.**