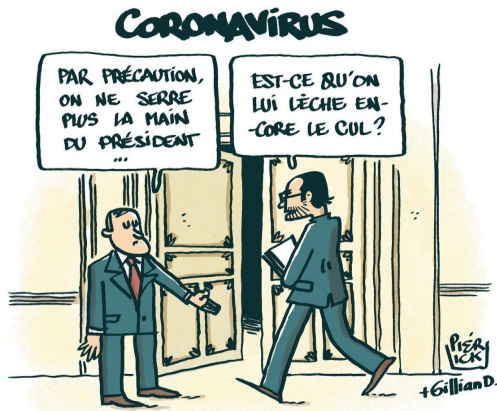


CORONAVIRUS

NE PAS SE LAISSER BALADER SUR LES LIBERTÉS.



L'actuel pouvoir en place s'en prend déjà aux libertés, sur le droit de manifester, sur le contenu du Code du travail : il risque fort d'utiliser l'épisode du coronavirus pour aller plus loin.

Lors de la grippe A, en 2009, le gouvernement de l'époque avait produit une circulaire incitant chaque entreprise à préparer un « Plan de continuité de l'activité » attentatoire aux droits des travailleurs. Aujourd'hui, il y a un site du ministère du Travail avec des questions/réponses et un numéro vert. Il interprète, au détriment des salariés, nombre de textes de loi. Il ment aussi par omission.

La grippe, ou le coronavirus, ne donne aucun droit nouveau aux patrons. Nous ne sommes pas dans un état d'exception. L'intégralité des lois et des accords s'applique.



Cas de force majeure ?

Si le cas de force majeure vous était opposé, il faut revenir à sa définition, à savoir : « Un évènement imprévisible, irrésistible et extérieur ». En l'occurrence, la pandémie est prévue. Ce n'est donc pas un cas de force majeure.

Les obligations de prévention de l'employeur demeurent.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est-il à jour, en particulier, vis-à-vis des mesures d'hygiène ainsi que de la fourniture des moyens nécessaires, qui est de sa responsabilité ?

Le droit de retrait, en cas de danger grave et imminent, demeure.

Sur ce point, le ministère se permet de le restreindre, alors qu'en cas de désaccord, le droit de retrait demeure. Avec le relais de la procédure de danger grave et imminent engagée par les représentants du personnel, si le désaccord persiste, l'inspecteur du travail doit être saisi. En dernier ressort, sur le paiement des salaires, les prud'hommes sont compétents.

Consultation obligatoire préalable du CSE.

Tout projet de modification dans l'organisation du travail, d'action de prévention, nécessite une consultation préalable du CSE. Le comité doit aussi être réuni à l'occasion d'un évènement grave, d'une atteinte à la santé publique, de modifications des conditions de travail, à la suite de l'exercice d'un droit d'alerte etc.

Les modifications au contrat de travail.

Les modifications qui sont liées directement au contrat de travail (introduction de la polyvalence, introduction de la mobilité...), si elles ne sont pas dans le contrat initial, elles ne peuvent être envisagées sans l'accord de l'intéressé et le respect des règles habituelles.

Peut-on réquisitionner ?

Pour les agents chargés d'une mission de service public, il existe quelques dispositions. Pour les autres, le préfet (et pas le patron) doit justifier de façon motivée de l'urgence et de l'atteinte à la salubrité ou à la sécurité publique. Autant dire que cette situation doit être rarissime. A savoir que cela ne suspend pas les dispositions du Code du travail.

Télétravail ?

Contrairement à ce qu'affirme le site gouvernemental, celui-ci nécessite le volontariat du salarié. (L1222-9 du CT). Il existe, certes, un nouvel article venu avec les ordonnances Macron, le L1222-11 pour les cas d'épidémie. Il n'abolit pas ce que dit le L1222-9 sur le volontariat.

Les dérogations sont du ressort de l'inspecteur du travail.

Certaines dispositions (mais pas toutes) peuvent faire l'objet de dérogations auprès de l'inspecteur du travail sur justification de circonstances exceptionnelles : sur la durée du travail hebdomadaire ou quotidienne, sur le droit au repos hebdomadaire. Dans tous les cas, l'avis du CSE est un préalable.

Hypothèse du renvoi à domicile pour cause d'inactivité.

Là aussi, ce sont les règles habituelles qui s'appliquent. Les règles sur les congés payés sont très encadrées.

Le patron ne peut imposer des congés (sauf dispositions préexistantes dans les accords pour la 5^{ème} semaine). Certains accords d'entreprise prévoient une gestion des RTT ou une annualisation du temps de travail très favorable aux patrons, textes à relire par conséquent. Si un salarié est renvoyé à son domicile (il est conseillé d'avoir une trace écrite), le salaire reste dû.

Droit syndical

N'en déplaise à nos patrons et gouvernants, le Code du travail, nos Conventions collectives et droit syndicaux ne sont pas abolis : ils s'appliquent toujours ! Attention de ne pas se laisser influencer par la communication !

Certaines directions tentent de s'arroger le droit de les restreindre, à nous de les défendre becs et ongles. Il est de la responsabilité des syndicats et des militants de faire valoir le maintien des droits syndicaux (délégations, réunions syndicales et paritaires, formations syndicales, etc).

Ne laissons pas nos droits nous échapper !

Renvoi à domicile pour cause d'exposition au coronavirus.

Un décret du 1^{er} février, n°2020-73, fixe les modalités de mise en place d'un congé maladie sans carence.



Conclusion :

Ne laissons pas les directions et le gouvernement tester sans réaction la suspension de nos garanties collectives. Rappelons-nous qu'en 1968, tous les services essentiels (santé, alimentation) ont toujours été assurés par les travailleurs en lutte et que le moins que l'on puisse dire, c'est que l'État et les patrons n'y étaient pas pour grand-chose.