

Élections TPE

Du 25 janvier au
7 février 2021



GUIDE DES DROITS DES SALARIÉ(E)S DES TPE FACE AU COVID



#JEVOTECFECGC



www.cfecgc.org

ÉDITEUR
CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Services confédéraux

CONCEPTION
Service communication
de la CFE-CGC
Valérie Bouret

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

Octobre 2020

WWW.CFECGC.ORG



ÉDITO

La période particulière que nous vivons actuellement amène un changement important des conditions de travail imposé par des modifications du droit du travail.

Conçu sous forme de questions réponses que chacun est à même de se poser sur son lieu de travail, ce guide permet de comprendre facilement les bonnes attitudes à avoir dans son entreprise, de connaître ses droits et devoirs pour continuer de travailler en toute sécurité. La santé est notre bien le plus précieux.

Bien que faisant référence aux droits des salariés des TPE, ce guide s'adresse en fait à l'ensemble des salariés des entreprises françaises, quelle que soit leur taille. Tous les salariés ont les mêmes droits !

Consciente de l'absence de représentants du personnel syndiqués au sein des petites entreprises, la CFE-CGC a souhaité apporter sous cette forme les éléments de réponse nécessaire à ceux des TPE en attirant leur attention par un titre qui les interpelle.

Ce guide n'a pas la prétention d'aborder de manière exhaustive les questions que vous pouvez vous poser. Ainsi, n'hésitez pas en cas de besoin à contacter nos structures territoriales.

Parce que vous travaillez dans une entreprise Toute Petite mais Essentielle, nous comptons sur vous. Vous pouvez également compter sur la CFE-CGC.

Protégez-vous bien,

Gilles Lécuelle

Secrétaire national

en charge secteur Dialogue social



SOMMAIRE

MON ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

Est-il obligatoire de porter le masque dans mon entreprise ?	5
Qui fournit les masques, le gel hydroalcoolique ?	5
Je ne supporte pas le masque, ai-je le droit de plutôt porter une visière ?	6
Je suis assise(e) à ma place de travail et la distance réglementaire avec mon collègue est respectée, dois-je porter le masque en permanence ?	6
Je travaille dans un atelier, dois-je porter le masque ?	7
Si je travaille en extérieur, dois-je porter le masque ?	7
Comment appliquer la distanciation physique dans un véhicule professionnel type camionnette (pas de banquette arrière) ?	8
Quels sont les risques de sanctions, si je ne souhaite pas porter le masque ?	8

MON TRAVAIL

Je suis une personne « vulnérable » : mon employeur peut-il m'obliger à travailler ?	9
Si j'estime que ma santé est mise en danger au travail, puis-je faire valoir mon droit de retrait ?	10
Qui peut être « cas contact » ?	10
Si je suis « cas contact », dois-je être en arrêt de travail ? en télétravail ?	10
Mon employeur peut-il m'imposer un test négatif avant la reprise de mon activité ? ..	11
S'il y a des cas confirmés dans mon entreprise, doit-elle fermer ?	11
L'école ou la classe de mon enfant a fermé à cause du Covid, je suis contrainte de garder mon enfant à la maison, comment faire ?	12
C'est quoi le chômage partiel (autrement appelé activité partielle) ?	13
Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre du chômage partiel ?	13
Je suis en CDD et en chômage partiel, est-ce que mon contrat sera prolongé de la durée du chômage partiel ?	14
J'ai signé une rupture conventionnelle, le chômage partiel génère-t-il un report de la date de la rupture ?	14
Est-ce que la période de chômage partiel peut avoir pour conséquence de faire baisser le nombre de jours de congés ou de RTT dont je dispose ?	14
Est-ce je peux être en chômage partiel une partie du temps et en formation pour le reste du temps ?	14
J'ai été atteint(e) de la COVID dans le cadre de mon activité professionnelle, puis-je la faire reconnaître en maladie professionnelle ?	15

MON ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

Est-il obligatoire de porter le masque dans mon entreprise ?

Le port du masque est une obligation en entreprise dans les espaces partagés et clos depuis le 1^{er} septembre 2020.

Dans votre entreprise, le port du masque devient systématique dans les lieux clos réunissant plusieurs personnes (salle de réunion, espace de circulation, lieu de restauration collective, vestiaire, etc).

Il est associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux et de la gestion des flux de personnes.

Toutefois, au regard de la diversité des organisations et des environnements de travail d'une part et de la diversité de la circulation du virus sur les territoires, les dérogations et adaptations à ce principe général ont été définies...

Qui me fournit les masques, le gel hydroalcoolique ?

Le masque est considéré comme un « équipement individuel de sécurité ». Il doit donc vous être fourni par votre employeur et payé par ce dernier. L'employeur remplit ainsi son obligation d'assurer la sécurité et la santé au travail. Si cela n'est pas fait, il engage sa responsabilité.

L'employeur peut fournir à ses employés des masques chirurgicaux ou en tissu, ces derniers devant répondre à la norme AFNOR S76-001. Dans tous les cas, votre employeur doit s'assurer du renouvellement du stock de masques mis à la disposition. Pour les masques jetables, une quantité minimale de deux par jour, plus en tant que de besoin, doit être retenue.

Je ne supporte pas le masque, ai-je le droit de plutôt porter une visière ?

Non, les visières ne sont pas une alternative au port du masque. L'utilisation des visières ne peut être la seule mesure de prévention.

Elles constituent un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes, en complément du port de masque, et si vous êtes en situation régulière de proximité avec plusieurs personnes, lorsqu'un dispositif de séparation n'est pas possible (panneaux plexiglas par exemple).

Je partage mon bureau et la distance réglementaire avec mon collègue est respectée, dois-je porter le masque en permanence ?

Oui, vous devez porter le masque la majorité du temps et ce même si la distance est respectée et si une plaque de plexiglas vous sépare. Toutefois, sous certaines conditions qui dépendent des zones de circulation du virus, vous pouvez l'enlever temporairement.

Vous n'aurez pas la possibilité de l'enlever pendant toute la durée de la journée de travail !



Je travaille dans un atelier, dois-je porter le masque ?

Vous pouvez être dispensé(e)s de port du masque car vous êtes souvent amené(e)s à effectuer des efforts physiques plus intenses que la moyenne. Cette dispense est conditionnée à :

- des conditions de ventilation/aération fonctionnelle conformes à la réglementation ;
- un nombre limité de personnes présentes dans la zone de travail ;
- les personnes doivent respecter la plus grande distance possible entre elles ;
- les personnes doivent porter une visière de protection.

Si je travaille en extérieur, dois-je porter le masque ?

Oui, le port du masque est nécessaire mais seulement en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.



Les arrêtés préfectoraux (d'obligation de port de masque sur la voie publique dans les villes concernées) ne s'appliquent pas aux chantiers qui sont précisément délimités et dont l'accès au public est interdit car ils ne constituent pas des espaces publics.

Sur les terrasses de cafés ou pour les salariés en situation professionnelle dans les espaces publics, tant les arrêtés préfectoraux imposant le port du masque que le protocole s'appliquent.

Comment puis-je appliquer la distanciation physique dans un véhicule professionnel type camionnette (pas de banquette arrière) ?

La présence de plusieurs salarié(e)s dans un véhicule professionnel est possible à la condition du port du masque par chacun(e), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure de nettoyage/désinfection régulière.

Quels sont les risques de sanctions, si je ne souhaite pas porter le masque ?

Le non-respect de cette obligation peut entraîner une sanction. L'employeur est libre dans le choix de la sanction. Toutefois, la sanction doit être proportionnée à la faute et les juges en assurent le contrôle. Cela signifie qu'il doit y avoir une échelle de sanctions.

Par exemple si vous oubliez une fois votre masque, vous pourrez faire l'objet d'un simple rappel à l'ordre mais si cette situation se répète trop souvent la sanction pourra être plus sévère :

- un blâme ;
- une mise à pied disciplinaire (sans salaire) ;
- une rétrogradation ;
- une mutation.

Cela peut aboutir à votre licenciement pour faute si le non-port du masque fait courir de gros risques aux autres personnes.

MON TRAVAIL

Je suis une personne « vulnérable » : mon employeur peut-il m'obliger à travailler ?

La législation française protège les personnes dites « vulnérables » dans la mesure où elles sont plus enclines que d'autres à contracter une forme grave de Covid-19 si elles sont contaminées. Il peut s'agir par exemple de malades souffrant de diabète, de patients atteints de cancer, ou encore de personnes dont le système immunitaire est considéré comme faible. Difficile alors d'envisager un retour sur le lieu de travail.

Dans ce cas précis, votre employeur doit favoriser le télétravail. S'il est impossible, les personnes «vulnérables» devront bénéficier sur leur lieu de travail de mesures de protection renforcées :

- soit des mesures de protection complémentaires doivent être prises pour que vous puissiez travailler en présentiel : mise à disposition de masques chirurgicaux par l'entreprise, hygiène rigoureuse des mains, aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (par exemple, installation d'un écran de protection) ;
- soit vous êtes placé(e) en chômage partiel. Vous devez alors remettre à votre employeur un certificat d'isolement établi par votre médecin. C'est cet arrêt de travail, délivré par le médecin traitant, qui fait loi et qui vous autorise à stopper toute activité.

Si j'estime que ma santé est mise en danger au travail, puis-je faire valoir mon droit de retrait ?

Votre employeur a toujours une obligation de résultat pour assurer et préserver la sécurité et la santé de ses salariés. Il a des responsabilités et un protocole sanitaire à respecter. Si vous estimez que votre employeur n'a pas respecté ce protocole ou que vous avez été en contact avec une personne contaminée, vous pouvez faire valoir votre « droit de retrait ». Vous pouvez vous retirer de toute activité professionnelle dès lors que vous avez un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un « danger grave et imminent » pour votre vie ou votre santé.

Qui peut être « cas contact » ?

Selon le Haut conseil de la santé publique, « *un contact étroit est une personne qui, à partir de 24 h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'un mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, en l'absence de moyens de protection adéquats* ».

Si je suis « cas contact », dois-je être en arrêt de travail ? en télétravail ?

Si vous êtes « cas contact », vous devez être isolé(e) **pendant 7 jours à partir de la date du dernier contact** avec le cas confirmé et réaliser un test de dépistage **au 7^e jour**.

Impossible pour vous de retourner sur votre lieu de travail en attendant.



Vous devez prendre contact avec votre employeur pour, si possible, recourir au télétravail. En l'absence de solution de télétravail, vous prenez contact avec votre médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail jusqu'à ce que vous receviez le résultat de votre test de dépistage.

- **Le résultat du test est positif ?** Vous poursuivez l'isolement pour une durée de 7 jours supplémentaires à partir de la date du prélèvement du test.
- **Le résultat est négatif ?** Votre période d'isolement est terminée. Pendant la semaine qui suit la levée de l'isolement, le port rigoureux du masque, le suivi scrupuleux des mesures d'hygiène (lavage régulier des mains) et de la distanciation physique est nécessaire. Vous évitez tout contact avec des personnes vulnérables.

Mon employeur peut-il m'imposer un test négatif avant la reprise de mon activité ?

Non, votre employeur ou une autre personne ne peut pas vous demander un test négatif pour la reprise de votre activité ou le retour en collectivité.

S'il y a des cas confirmés dans mon entreprise, celle-ci doit-elle fermer ?

Non, l'entreprise ne fermera pas pour cette raison. Votre employeur doit en revanche mettre en place des mesures énoncées par le ministère du Travail :

- veiller à ce que les conditions soient réunies pour assurer le respect des gestes barrière ;
- informer les salariés susceptibles d'avoir été en contact avec un personnel contaminé ;

- nettoyer les surfaces concernées par le risque de contamination ;
- prendre, si nécessaire et si possible toute mesure d'organisation adaptée comme le télétravail ;
- associer si possible son service de santé au travail aux réflexions pour aboutir à des recommandations adaptées à la situation précise ;
- se rapprocher des représentants du personnel.

L'école ou la classe de mon enfant a fermé à cause du Covid, je suis contraint(e) de garder mon enfant à la maison, comment faire ?

Dans votre cas, le chômage partiel s'applique. Tel est le cas pour les parents contraints de garder leurs enfants à la maison en cas de fermetures d'écoles, de la crèche ou du collège, ainsi que ceux dont les enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.

Vous serez donc indemnisé(e).

Cette indemnisation pourra être octroyée si aucun des deux parents ne peut télétravailler, et ne pourra bénéficier qu'à un seul des deux parents.

Un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant devra être présenté.



C'est quoi le chômage partiel (autrement appelé activité partielle) ?

L'activité partielle ou chômage partiel est un dispositif qui permet à l'entreprise de diminuer votre temps de travail sans modifier votre contrat de travail et sans (trop) vous pénaliser.

Le but de l'activité partielle est de compenser, partiellement voire totalement, la perte de revenu que vous subissez du fait des heures non travaillées.

Si vous êtes placé(e) en situation d'activité partielle, votre employeur vous versera à la date normale de paie, une indemnité. Cette indemnité correspond à un pourcentage de votre rémunération brute.

Aujourd'hui et jusqu'au 1^{er} novembre 2020, l'indemnité correspond à 70 % de votre rémunération brute mais ce pourcentage est amené à évoluer dans les tout prochains mois.



Mes jours fériés¹ sont-ils indemnisés au titre du chômage partiel ?

Les jours fériés et chômés inclus dans votre période d'activité partielle (comme le 1^{er} mai) sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Vous ne pouvez pas être placé en position d'activité partielle durant ces périodes.

Les jours fériés habituellement travaillés (non chômés) vous sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés.

¹ Le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai (jour férié et chômé), le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Je suis en CDD et en chômage partiel, mon contrat sera-t-il prolongé de la durée du chômage partiel ?

Non, le chômage partiel a pour effet de suspendre le contrat de travail. La suspension de votre CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du terme initialement prévu.

J'ai signé une rupture conventionnelle, le chômage partiel génère-t-il un report de la date de la rupture ?

Non, le chômage partiel ne reporte pas la date de rupture de votre contrat de travail dont l'échéance est fixée.

Est-ce que la période de chômage partiel peut avoir pour conséquence de faire baisser mon nombre de jours de congés ou de RTT ?

Non, il n'y a pas d'impact. Un salarié placé en situation de chômage partiel continue à acquérir des droits à la retraite de base, au chômage ou aux congés annuels pendant la période chômée.

Est-ce je peux être en chômage partiel une partie du temps et en formation pour le reste du temps ?

Oui, vous pouvez être en chômage partiel une partie du temps et également en formation une autre partie du temps.

COVID = MALADIE PROFESSIONNELLE

J'ai été atteint(e) de la COVID dans le cadre de mon activité professionnelle, puis-je la faire reconnaître en maladie professionnelle ?

Vous pouvez faire une demande de reconnaissance du covid-19 en maladie professionnelle, mais cela sera plus ou moins compliqué à établir selon votre situation.

La reconnaissance présumée en maladie professionnelle :

Cette reconnaissance ne concerne que les soignants et assimilés et est soumise à de nombreuses restrictions.

Première condition : faire partie du personnel soignant, ou administratif, d'entretien, etc., dans le domaine de la santé (hôpitaux, pharmacies, santé au travail ou dans l'éducation, le transport de malades).

Deuxième condition cumulative : avoir contracté une forme sévère de la maladie (telle qu'une affection respiratoire aiguë) : la maladie a entraîné une assistance ventilatoire comme l'oxygénothérapie, ou bien le décès.

Troisième condition : le délai de prise en charge, qui est le délai maximal entre la fin de l'exposition au risque et la première constatation médicale de la maladie, doit être de 14 jours maximum.

Un examen de la demande par un comité spécifique :

Toutes les personnes n'entrant pas dans le champ des situations précédentes, soit parce qu'elles n'ont pas été victimes d'une forme grave du covid-19, soit parce qu'elles ne relèvent pas des métiers désignés, peuvent également faire une demande de reconnaissance.

Dans ces cas, les dossiers seront étudiés au cas par cas par un comité de reconnaissance dédié à la question. C'est alors à la victime d'apporter les éléments visant à établir que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail.



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher
75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

