

QUESTIONS/RÉPONSES N°6

QUELLES CONSÉQUENCES DES NOUVELLES MESURES D'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT JOUR ?

Les salariés en forfaits jours peuvent bénéficier de l'activité partielle. Et depuis un décret du 25 mars 2020, ils peuvent en bénéficier y compris en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Une ordonnance du 27 mars 2020 a précisé que la détermination du nombre d'heures indemnisables est effectuée en convertissant un nombre de jours ou de demi-journées. Les modalités de cette conversion seront prochainement déterminées par décret. Ce dernier devrait indiquer les règles applicables dans l'hypothèse où l'activité partielle prend la forme d'une réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement, mais aussi refondre les règles qui étaient applicables pour les salariés soumis à la fermeture complète de leur établissement. Jusqu'ici, une circulaire de 2013 prévoyait que chaque journée de fermeture valait 7 heures et chaque demi-journée 3 h 30.

MES COLLÈGUES DISENT QUE SI ON ATTRAPE LE CORONAVIRUS ON PEUT FAIRE UNE ACTION POUR FAUTE INEXCUSABLE. POUVEZ-VOUS M'ÉCLAIRER ?

L'employeur est soumis à une obligation de sécurité à l'égard des salariés. Cette obligation lui impose de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé. Ainsi, lorsqu'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est caractérisé à l'occasion d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, il peut constituer une faute inexcusable ouvrant droit à une indemnisation complémentaire pour le salarié ou sa famille. La première difficulté avant toute action en faute inexcusable sera de prouver que la contamination et ses conséquences sont bien le fait d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail.

Il faut alors :

- soit faire reconnaître la maladie du Covid-19 comme maladie professionnelle hors tableau, mais cela n'est possible que si la maladie a pour conséquence une incapacité permanente d'au moins 25 % – ce qui paraît difficile dans le cas du Covid-19 ;

- soit faire reconnaître la contamination comme un accident du travail. Certes, des accidents de travail ont déjà été reconnus concernant des salariés infectés par un virus. Mais il faudra démontrer que la maladie a été contractée au temps et sur le lieu de travail. Or, dans le cas du Covid-19, le temps d'incubation de quatorze jours et la propagation de la maladie dans toute la population rendent difficile la démonstration. Il sera facile pour l'employeur de prétendre que la maladie a pu avoir été contractée n'importe où et n'importe quand. Peut-être que le juge admettra plus facilement l'accident du travail dans les cas où le salarié aura été particulièrement exposé au risque d'infection dans le cadre du travail ou dans les cas où de nombreux salariés de l'entreprise ont été infectés par le virus.
- associer à ce travail les représentants du personnel ;
- solliciter le service de médecine du travail lorsque cela est possible ;
- respecter et faire respecter les gestes barrières recommandés par les autorités sanitaires.

Cependant, on peut considérer que le simple respect de ces recommandations peut s'avérer insuffisant. S'il est certain que l'employeur qui ne respecte ces recommandations se met en faute, le seul fait de les respecter ne l'exonère pas de toute responsabilité.

Une fois l'accident du travail admis, pour prouver la faute inexcusable de l'employeur, il faudra également prouver que l'employeur devait avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Toutefois, si le salarié ou un membre du CSE avait signalé à l'employeur le risque qui s'est finalement réalisé, le salarié bénéficiera alors d'une présomption de faute inexcusable de la part de l'employeur. Pour ne pas être condamné, ce sera alors à l'employeur de démontrer qu'il avait bien pris toutes les mesures nécessaires pour protéger son salarié.

Le ministère du Travail estime que l'employeur doit à l'heure actuelle prendre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des risques qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer et déterminer en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;

JE SUIS EN ATTENTE DE PAPIERS ET MON TITRE DE SÉJOUR ARRIVE À TERME, QUELS SONT MES DROITS PENDANT LE TEMPS DE CONFINEMENT ?

Pendant la période de confinement, tous les titres de séjour ont été prorogés de trois mois par le ministère de l'Intérieur. Vous pourrez vous munir du présent communiqué du ministère pour faire valoir vos droits auprès de votre employeur, des pouvoirs publics ou des autorités. Les personnes qui sont détentrices d'une convocation en recevront une nouvelle des services préfectoraux après le confinement. Gardez précieusement votre convocation et/ou votre titre de séjour expiré ainsi que le communiqué du ministère de l'Intérieur. En cas de souci, vous pouvez vous rapprocher de l'union départementale CGT de votre département de domicile.

Voici le lien <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Duree-de-validite-des-titres-de-sejour> et le communiqué PDF en pièce jointe.