



CORONAVIRUS ET TELETRAVAIL OCCASIONNEL.

COVEA vient de demander, dans sa communication du 2 mars, de limiter le nombre de déplacements et de privilégier l'usage de la visio et de skype pour les réunions.

En complément, elle invite **les collaborateurs équipés de PC portables à les rapporter chaque soir à leur domicile.**

La CFTC rappelle être signataire de l'accord télétravail qui prévoit le télétravail occasionnel

Les modalités et grands principes

- Répond à certaines circonstances exceptionnelles et temporaires (collaborateurs en situation de handicap, intempéries, grève des transports en commun, épidémies...)
- Suppose un accord préalable entre le collaborateur et l'employeur
- Peut être mis en place de manière unilatérale par l'employeur dans certains cas
- Peut se cumuler avec le télétravail régulier ou flexible
- Est accessible aux collaborateurs :
 - dont l'activité est identifiée comme éligible au télétravail
 - déjà équipés d'un ordinateur portable
- Donne droit au versement d'indemnités forfaitaires et attributions de ticket restaurant (au même titre que le télétravail régulier ou flexible, dans la limite des montants prévus par l'accord).

Au-delà de la mise en place du télétravail occasionnel, la CFTC COVEA demande à la direction de mettre en place des mesures protectrices, notamment sur les plateaux en open space en ce qui concerne l'entretien des systèmes de ventilation afin d'éviter toute propagation du virus COVID19 ainsi que des autres maladies infectieuses de saison.

Contrairement à l'épidémie H1N1, nous espérons que la direction saura prendre des mesures pérennes pour garantir la meilleure protection pour les salariés COVEA.

Quels sont les droits des salariés ?

A la suite de la propagation du Coronavirus en Chine et récemment en Europe, de nombreux salariés sont confrontés à des questions sur l'obligation d'information de l'employeur, l'exercice d'un droit de retrait ou encore les conséquences d'un arrêt de travail forcé. Le Ministère du Travail a publié un questions-réponses à destination des salariés et des entreprises.

> Consulter le document questions-réponses du Ministère de la Santé à ce sujet

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>

Voici quelques informations extraites de ce document :

Dois-je informer mon employeur si je reviens d'une zone à risque ?

Il est recommandé d'informer son employeur avant la reprise du travail si l'on revient d'une des zones à risque dont la liste est susceptible d'évolution.

L'employeur peut-il m'imposer de ne pas reprendre le travail si je reviens d'une zone à risque ?

Conformément à l'article L.4121-1 du Code du Travail, l'employeur dispose d'une obligation de sécurité et de prévention en vertu de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des travailleurs.

Il peut donc vous demander de télétravailler ou de ne pas vous présenter à votre poste ou encore prendre d'autres mesures générales comme la diffusion de consignes sanitaires à l'ensemble du personnel.

En cas d'arrêt de travail forcé, de quelles indemnités puis-je bénéficier ?

Le décret du 31 janvier 2020 prévoit pour les salariés mis à l'isolement le bénéfice, à titre dérogatoire, des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Cette mesure est considérée comme un arrêt de travail donnant lieu au paiement des indemnités pour une durée maximale de 20 jours.

A noter que les salariés qui ne seraient pas éligibles à cette indemnisation ne peuvent se voir imposer par leur employeur de prendre des congés sans solde ou des congés payés non prévus.

Puis-je refuser un déplacement professionnel dans une zone à risque ?

OUI, dans ce cas je peux exercer mon droit de retrait. Le droit de retrait permet à un salarié de quitter son poste (sans perte de rémunération) lorsqu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Puis-je exercer mon droit de retrait si un collègue revient d'une zone à risque ?

NON, les conditions du droit de retrait ne sont pas remplies si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement.

**Nous contacter : sectioncftccovea@gmail.com
& contact@cftc-covea-france.fr**