

**NOTE SYNTHETIQUE n° 2 SUR
LES IMPACTS COVID-19 EN DROIT SOCIAL**

DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIES POST-CONFINEMENT

Chères Mesdames, Chers Messieurs,

Vous trouverez ci-dessous une fiche synthétique sur les droits et les obligations des salariés dans le cadre de la reprise de l'activité post-confinement.

1/ Rappel des obligations des salariés :

- Ne peuvent refuser le télétravail dès lors que l'employeur met le matériel à disposition ;
- Obligation de respecter les mesures de sécurité pour préserver leur santé.

2/ Les droits des salariés :

A/ L'action immédiate : le droit de retrait

Si les salariés estiment que les mesures prises par l'employeur pour assurer leur sécurité et leur santé sont insuffisantes, **les salariés bénéficient du droit de retrait garanti par des dispositions législatives et mis en œuvre sous le contrôle des conseils de prud'hommes.**

- **Le droit de retrait exercé de manière individuelle** pour « danger grave et imminent » (art L. 4131-1 du Code du travail).

L'appréciation s'effectue au cas par cas.

Remarque : le droit de retrait concerne la situation du salarié lui-même. Le fait qu'il vive avec une personne particulièrement vulnérable au coronavirus ne permet malheureusement pas d'invoquer le droit de retrait.

- Si celui-ci s'avère justifiée : aucune sanction ;
 - A défaut : risque de sanction (retenu sur salaire, avertissement licenciement, ...)
- **Le droit de retrait exercé de manière collective** via le droit de retrait et d'alerte :
- **Soit par le CSE au travers du « droit d'alerte pour danger grave et imminent »** qui ouvre une enquête conjointe avec l'employeur. En cas de divergence sur les mesures à prendre, l'inspection du travail sera saisie ;
 - **Soit par la médecine du travail** qui peut établir des arrêts de travail pour suspicion COVID-19 et obliger à des tests de dépistage ;
 - **Soit par l'inspection du travail** qui se déplace sur site et établit en fonctions de la gravité des manquements de l'employeur, des procès-verbaux, des mises en demeure. Il peut également saisir le Juge judiciaire en référé (cf. décision CARREFOUR)

⇒ **Le salarié bénéficiaire d'un vrai droit de retrait individuel et immédiat et d'un droit de retrait collectif, ce dernier pouvant entraîner d'importantes sanctions à l'encontre de l'employeur et la suspension partielle de l'activité de la société.**

B/ Les moyens d'action en réparation des salariés

Les salariés auront également la possibilité d'agir en justice :

- pour obtenir des dommages et intérêts pour préjudice subi voire la résiliation judiciaire de leur contrat de travail pour dégradation de leur état de santé par exemple ;
- pour voir reconnaître la faute inexcusable de l'employeur ;
- pour voir reconnaître les éventuelles conséquences médicales voire la reconnaissance d'une maladie professionnelle ;

- devant les juridictions répressives pour voir engagée la responsabilité pénale de l'employeur ;

* *

*

Le Cabinet CAB ASSOCIES est évidemment à votre disposition pour vous aider :

- De manière immédiate à vous accompagner dans vos démarches du droit d'alerte individuel et/ou collectif avec le CSE ;
- A vous assister dans l'ensemble de ces problématiques notamment auprès de votre employeur ;
- A vous représenter dans le cadre de contentieux vous opposant à votre employeur ;

Cette newsletter a été élaborée par le Département Social de CAB ASSOCIES.

CONFIDENTIEL - MEMBRES ASSOCIATION REACTION19

63, rue La Boétie - 75008 Paris

Tél. 01 53 34 98 58 – Fax. 01 53 34 98 68 – Palais D 1933 – E Mail : avocats@cabassocies.com

SELAS au Capital de 5.000 € - RCS PARIS n° 824390223 - Numéro Intercommunautaire : FR 2539452215500065