



**Maison des syndicats - 92 Place de la Caserne Bosquet -  
BP 217 - 40 004 MONT DE MARSAN CEDEX**  
Tél 05 58 46 23 23 fax. 05 58 06 46 58  
mail : [udfo40@force-ouvriere.fr](mailto:udfo40@force-ouvriere.fr)  
site : <http://40.force-ouvriere.org/>

**L'UD FO 40  
VOUS INFORME**

## **Le point sur la (dé)réglementation dans le cadre du confinement**

*Dès la mise en application du confinement, des informations nous ont été remontées concernant des situations compliquées dans certaines entreprises, et particulièrement celles où il n'y a pas un délégué syndical pour les régler.*

*Par exemple, dans certaines entreprises, l'employeur impose ou incite les salariés à prendre leurs congés annuels ou RTT pour ne pas venir travailler. Des congés dans une situation de confinement obligatoire, pour FORCE OUVRIERE ce n'est pas acceptable, d'autant plus si vous devez faire du télétravail et/ou l'école à la maison pour votre/vos enfant(s)*

*Beaucoup de salariés ne comprennent pas le double discours : d'un côté il est donc dangereux de faire son jogging avec des amis ou de rendre visite à son voisin, de l'autre aller au travail ne présenterait aucun risque ? Qui doit travailler ? Qui peut rester en confinement à la maison ? Peut-on exercer son droit de retrait ?*

*Il nous semble important de synthétiser l'état de la (dé)réglementation à ce jour.*

*Merci de diffuser le plus largement possible ce mail à vos adhérents et plus largement encore.*

### **1. Les règles / gestes barrière (les plus importantes)**

- Se laver très régulièrement les mains
- Respecter une distance minimale d'un mètre / Éviter tout contact physique
- Tousser / Éternuer dans un mouchoir ou dans son coude

Elles s'appliquent à tous dans la vie quotidienne.

Cependant, dans le cadre du travail, l'employeur a l'obligation légale de garantir la santé et la sécurité des salariés. Il doit donc organiser le travail pour que ces consignes puissent être respectées à chaque instant pendant le travail.

### **Les entreprises sont invitées à repenser leurs organisations pour :**

- Limiter au strict nécessaire les réunions :
- la plupart peuvent être organisées à distance ;
- les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits.

- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

À noter que la mise à disposition d'un masque ne fait pas partie des recommandations pour les salariés confrontés au public...

## 2. Les salariés qui doivent impérativement rester à la maison

- les salariés malades ou particulièrement vulnérables ;
- les salariés qui sont l'un des deux parents qui assure la garde d'un enfant de moins de seize ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- les salariés qui sont en chômage partiel ;
- les salariés qui travaillent à distance (télétravail).

Pour ce dernier point, il est à noter que l'employeur est tenu d'organiser un travail à distance : si c'est possible techniquement, ce n'est pas un choix pour l'employeur, c'est une obligation.

Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé, l'employeur est tenu de respecter et faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

**Pour chaque déplacement** (pour le trajet domicile-travail et pour les déplacements professionnels), le salarié doit avoir une attestation individuelle de déplacement dérogatoire (remplie par le salarié) et une justification de déplacement professionnel (remplie par l'employeur).

**Autrement dit, un salarié dont l'employeur ne lui a pas fourni le formulaire de justification de déplacement professionnel ne va pas au travail.**

## 3. Qui travaille ? Qui ne travaille pas ?

**Les salariés des activités essentielles** (santé, alimentation, services publics essentiels...) **travaillent.**

Pour les autres secteurs c'est l'employeur qui décide... Et c'est souvent mal accepté par les salariés qui ne comprennent pas la nécessité de risquer leur santé sans motif impérieux lié à la lutte contre l'épidémie.

**Il reste le droit de retrait** que l'on peut faire valoir à la seule condition que l'employeur ne respecte pas les préconisations citées plus haut.

Et quand ça ne suffit pas à régler le problème, notre conseil dans ce cas est de ne pas se lancer individuellement mais de discuter avec les collègues pour engager une demande de droit de retrait collectif.

Dans ce cadre, les salariés sont mieux armés pour obtenir à minima le bénéfice du chômage technique ou partiel.

Dans cette période exceptionnelle, l'employeur peut, conformément à la loi et selon votre convention collective ou votre statut, vous imposer de poser un

certain nombre de jours de congés. Il vaudra mieux également négocier collectivement pour obtenir une règle acceptable car les congés sont faits pour se reposer, se changer les idées mais pas être confiné.

Toutefois, certains salariés préféreront être mis en congé car le salaire sera à 100% et non environ 80% du net pour l'activité partielle. Il faudra leur rappeler qu'ils devront se passer de leurs congés par la suite.

**N'hésitez pas à appeler l'Union Départementale FO ou nous écrire un mail : nous vous aiderons, nous vous conseillerons.**

## Juridique FORCE OUVRIERE

**Coronavirus : activité partielle, droit de retrait, confinement...**

*Cette rubrique technique a vocation à répondre aux interrogations des salariés et de leurs représentants.*

<https://www.force-ouvriere.fr/coronavirus-activite-partielle-droit-de-retrait-confinement>

## Le dossier du moment FORCE OUVRIERE

**CORONAVIRUS / COVID-19**

<https://www.force-ouvriere.fr/-droit-de-retrait-508->

## Liens vers les éléments réglementaires

- ▶ **Attestation de déplacement dérogatoire et justificatif de déplacement professionnel :**

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

- ▶ **Les dispositions dérogatoires liées au coronavirus concernant le droit aux indemnités journalières maladie :**

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3724-dispositions-derogatoires-liees-coronavirus-concernant-droit-indemnitees-journalieres-maladie.html>

- ▶ **Coronavirus : les recommandations sanitaires du Gouvernement aux employeurs :**

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3722-coronavirus-recommandations-sanitaires-gouvernement-aux-employeurs.html>

- ▶ **Coronavirus, un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?**

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3709-coronavirus-salarie-exercer-droit-retrait.html>

