



GUIDE DE PROTECTION DES SALARIÉS

**PENDANT LA PÉRIODE
DE CRISE DU CORONAVIRUS**

sommaire

| | |
|---|----|
| Introduction | 4 |
| Allons vers de nouvelles conquêtes pour les travailleurs et les syndicats | 5 |
| 1. L'obligation de sécurité | 6 |
| 2. Vos droits en cas d'activité partielle | 9 |
| 3. Congés payés, temps de travail et Covid-19 | 11 |
| 4. Travail confiné : comment s'applique le Code du travail ? | 13 |
| 5. Quels sont vos droits pour garder vos enfants ? | 15 |
| 6. Que faire en cas de rupture de votre contrat de travail ? .. | 16 |
| 7. Comment appliquer votre droit de retrait ? | 18 |
| 8. Comment fonctionnent les Prud'hommes ? | 20 |
| Ressources | 22 |

introduction

Le 1^{er} mai, fête internationale des travailleurs et des travailleuses, arrive dans une période de tous les dangers pour les salariés. Une pandémie mondiale nous frappe et une crise économique se profile. Le Gouvernement a refusé d'arrêter les activités non essentielles et privilégie les intérêts économiques à l'intérêt général et à la santé des salariés. De nombreux soignants et salariés sont en première ligne sans les protections nécessaires. Le Gouvernement, au lieu de confier aux travailleurs l'organisation de la production et de leur protection, en profite pour attaquer les conquêtes sociales : droit de retrait, congés payés, durée maximale du travail dans la journée et la semaine et inspection du travail qui contrôle le respect du droit du travail.

Les entreprises du CAC 40 s'apprêtent à verser des milliards d'euros de dividendes alors qu'elles bénéficient des aides publiques, via des garanties bancaires ou le recours au chômage partiel. Nous avons proposé de les interdire pour une période de deux ans afin que les bénéfices servent à la consolidation des entreprises et à la rémunération des salariés en première ligne. Cette crise met en avant une évidence pour nous : les activités les plus mal rémunérées sont souvent les plus essentielles. L'État n'assume pas son rôle : planifier pour faire face à la crise sanitaire, réquisitionner et nationaliser pour produire le nécessaire à la protection des salariés.

Le monde d'après doit commencer maintenant.

Allons vers de nouvelles conquêtes pour les travailleurs et les syndicats

Au lieu de permettre aux entreprises de déroger au Code du travail, nous pensons que cette période de crise sanitaire doit faire émerger de nouveaux droits sociaux, en concertation avec les organisations syndicales. Dans notre programme *l'Avenir en commun*¹, nous proposons plusieurs mesures pour renforcer les droits des travailleurs. Le Gouvernement doit retenir les leçons de la crise et se rendre à l'évidence que « ceux qui ne sont rien » sont ceux qui font tourner ce pays.

La France insoumise propose :

- 1. De restaurer, au sein des entreprises, les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), de doubler les effectifs de l'Inspection du travail en garantissant son indépendance** pour lui permettre d'être plus efficace dans la protection de l'emploi et des salariés, dans la lutte contre la souffrance au travail et dans l'assistance juridique aux PME.
- 2. D'appliquer réellement et immédiatement les 35 heures** (majorer les heures supplémentaires de 25 % pour les 4 premières et 50 % et plus au-delà) et organiser la transition vers les 32 heures.
- 3. De faciliter la requalification des auto-entrepreneurs en contrat de travail salarié** à client unique et des collaborateurs exclusifs des plateformes dites collaboratives (Uber, Deliveroo...).
- 4. D'augmenter immédiatement le SMIC** pour le faire passer à 1 400 € net.
- 5. De rétablir la retraite à taux plein à 60 ans** et quarante annuités de cotisation.

Nous continuerons inlassablement à nous battre pour les salariés.

Voici un guide s'appuyant sur les différents travaux des syndicats pour vous informer de vos droits dans cette période d'épidémie.

Les syndicats assurent continuellement des permanences durant cette période de confinement. N'hésitez pas à les contacter en cas de besoin, et à les soutenir !

¹<https://lafranceinsoumise.fr/2020/04/13/le-monde-dapres-peut-commencer-maintenant-lavenir-en-commun-mis-a-jour/>

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ



A. DÉFINITION

L'obligation de sécurité comprend une obligation pour l'employeur de garantir la sécurité physique des salariés (accidents du travail et maladies professionnelles).

Elle s'est élargie et inclut aujourd'hui la protection de tous les risques auxquels un travailleur pourrait être exposé du fait de ses missions et notamment la protection des risques psychosociaux tels le *burn out*, l'alcoolisme ou l'angoisse réactionnelle.

B. APPLICATION

Il s'agit d'une obligation de résultat : l'employeur étant tenu d'atteindre un résultat, en cas de mise en danger du salarié ou de défaut de sécurité, il sera présumé de plein droit responsable. Il ne pourra s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant un cas de force majeure ou, à défaut, le fait que le travailleur a lui-même concouru à la production de son dommage.

- Cela implique donc la mise en place de mesures de prévention des risques, listées par le Code du travail.
- Le corollaire de ces obligations est le droit de retrait (cf. partie 7).

C. EN PÉRIODE D'ÉPIDÉMIE

En période d'épidémie, ces obligations devraient, selon toute évidence, être renforcées puisque le risque est accru.

Or, si le Ministère du Travail a fourni des indications de « bonnes pratiques », par un rappel général de la loi² et par le biais de fiches publiées³ à destination de différents secteurs sur son site, il a aussi été vecteur de nombreux messages au détriment de la sécurité des salariés.

- Par exemple, dans le secteur du BTP, Muriel Pénicaud (ministre du Travail) et Elizabeth Borne (ministre de la Transition écologique et solidaire) ont, à plusieurs reprises, estimé que les chantiers devaient reprendre afin d'assurer une continuité de la vie économique.
- **Les syndicats⁴ ont appelé au droit de retrait des travailleurs**, en rappelant que le travail sur un chantier engendrait des risques de contamination qu'il n'était pas possible de supprimer (partage des outils, nécessaire communication, passage dans des lieux exigus, etc.), alors que de nombreux chantiers ne sont pas essentiels à la Nation.
- Le Gouvernement est dans une stratégie de restriction de l'utilisation du droit de retrait. Il souhaite faire tourner coûte que coûte l'industrie y compris les activités non essentielles. Mais à **deux reprises⁵ la justice a permis par référé de prendre des mesures salutaires pour protéger les salariés**.
 - Ainsi, **Amazon a été assigné pendant un mois à limiter son activité** à « la préparation et l'expédition des commandes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et de produits médicaux ». Cela avec pour objectif de protéger les salariés des entrepôts. Cette entreprise avait contesté les dépôts de droits de retrait posés par ses salariés.

Après une possible consultation avec les représentants du personnel, **il peut être envisagé des actions en justice à l'égard d'une entreprise avec pour objectif de protéger les salariés.**

² <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs/article/quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protéger-la-santé-de-ses>

³ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salariés-et-les-employeurs>

⁴ <https://france3-regions.francetvinfo.fr/provence-alpes-cote-d-azur/alpes-maritimes/coronavirus-reprise-progressive-chantiers-apres-publication-guide-bonnes-pratiques-sanitaires-1812400.html>

⁵ <https://www.mediapart.fr/journal/france/100420/covid-19-la-justice-vient-au-secours-de-salariés-mis-en-danger>

TRAVAIL D'AIDE À DOMICILE :

→ L'association ADAR (aide à domicile) dans le Nord, s'est vue dans l'obligation de renforcer les mesures de protection de ses salariés en considérant qu'ils pouvaient être soumis à un risque biologique durant toute la durée de l'épidémie, et a enjoint l'entreprise employeuse de fournir les équipements adéquats aux salariés pour chaque situation : lorsque le client peut être porteur sans le savoir, lorsqu'il présente des symptômes et lorsqu'il est diagnostiqué positif.

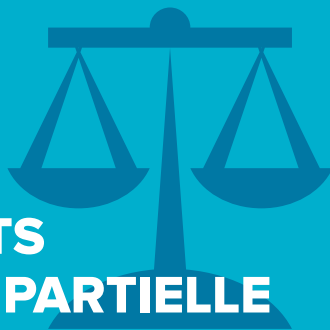
TRAVAIL EN CAISSE :

→ L'employeur doit mettre à disposition constamment en caisse du gel hydroalcoolique et de quoi désinfecter la caisse. Pour éviter le passage de monnaie de main à main, il faut un plat pour déposer la monnaie. Les lieux communs doivent être régulièrement désinfectés. L'employeur doit aussi procéder à des retours réguliers du terrain sur les dispositions prises. Il faut également prévoir des temps entre deux lavages de mains.

TRAVAIL EN DRIVE :

→ L'employeur doit favoriser la mise en place d'équipes stables pour éviter de multiplier les rencontres entre salariés. Limiter le nombre de contacts avec les clients, réduire les cadences et le nombre de rendez-vous. Refusez le chargement par l'employé par les portes latérales et le dépôt des marchandises dans l'habitacle des véhicules. Il faut aussi s'assurer de la présence de gel pour désinfecter les lieux de pause et de travail.

2



VOS DROITS EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Principe de l'activité partielle : Bien que souvent appelé « chômage partiel » cela est sans rapport avec l'allocation chômage. La réduction de l'activité des entreprises implique une diminution de l'activité des salariés. Le chômage partiel est prévu par le droit commun du travail.

Avec la crise du Covid-19, la loi a étendu le régime du chômage partiel de droit commun pour permettre 3 nouveautés :

- Compensation par l'État des heures payées non travaillées.
- Les personnes percevant le SMIC recevront 100% de leur salaire.
- Des personnes qui ne pouvaient bénéficier du chômage partiel le pourront.

A. QUEL SALAIRE PERCEVREZ-VOUS ?

- **Si votre rémunération est supérieure au SMIC : Le chômage partiel permet une rémunération des salariés à hauteur de 70% de leur salaire brut (84 % de leur net cette année).**
 - Mais un accord de branche plus favorable peut décider de fixer l'ensemble de la rémunération à 100% - dans ce cas, l'entreprise compensera elle-même.
- Si votre rémunération est égale ou inférieure au SMIC : vous toucherez 100% de votre salaire antérieur.

B. À QUI BÉNÉFICIE-T-IL ?

Cette possibilité est ouverte à de nouveaux bénéficiaires, qui en étaient auparavant exclus :

- Aux salariés en forfait heures ou jours - après conversion en heures des demi-journées travaillées.
- Aux salariés des entreprises publiques qui s'assuraient elles-mêmes contre le chômage (cela concerne notamment la RATP et la SNCF) ;
- Aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs ;
- Aux assistantes maternelles ;
- Aux salariés d'entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France mais qui emploient au moins un salarié effectuant son activité en France.

C. COMMENT S'Y PRENDRE ?

SI VOUS ÊTES DANS UNE ENTREPRISE « CLASSIQUE » :

- **Nous vous conseillons de tenir rigoureusement le décompte des heures travaillées et des heures chômées.** Ces dernières devront figurer sur votre bulletin de salaire, avec le taux de rémunération qui leur sera applicable.
- Vous n'avez aucune démarche à effectuer : votre employeur doit s'assurer des démarches et vous rémunérer à la date habituelle.

SI VOUS ÊTES DANS UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ OU SI VOUS ÊTES TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR À DOMICILE OU ASSISTANTE MATERNELLE :

- Si votre entreprise était en redressement ou liquidation judiciaire, l'agence de service et de paiement vous versera directement votre salaire sur autorisation du préfet.
- De même, si vous travaillez à domicile ou êtes assistante maternelle, vos employeurs doivent remplir un formulaire sur le site de pajemploi afin de vous déclarer en chômage partiel.



CONGÉS PAYÉS, TEMPS DE TRAVAIL ET COVID-19

Dans les mesures les plus destructrices du Code du travail et des conquises sociales des syndicats, la ministre du Travail a présenté le 25 mars l'ordonnance 2020-323 qui revient sur les congés payés et la durée du temps de travail. Il est important de connaître le contenu de cette ordonnance pour savoir ce que l'employeur est autorisé à imposer ou non.

A. IMPOSER LES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés sont le fruit de luttes et de grandes victoires syndicales permettant aux travailleurs de prendre des jours de repos pour profiter de leurs proches, partir en vacances ou encore se reposer. Le gouvernement a dévié ce principe en adossant les congés sur la période de confinement.

- Imposer 6 jours de congés payés acquis par une personne salariée : possible par accord d'entreprises, et à défaut, par accord de branche.
- Imposer/modifier jusqu'à 10 jours de repos : l'entreprise employeuse peut en décider unilatéralement.
- Imposer/modifier jusqu'à 10 jours de repos prévus par une convention de forfait : l'entreprise employeuse peut en décider unilatéralement.
- Imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos (jusqu'à 10 jours) : l'entreprise employeuse peut en décider unilatéralement.

B. DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL ET REPOS DOMINICAL

Cette même ordonnance prévoit que dans les secteurs « essentiels à la nation » définis par un décret, les employeurs peuvent déroger au temps de travail :

- La durée quotidienne maximale est poussée à 12h de travail au lieu de 10h (pour un travailleur de nuit, 12h au lieu de 8h).
- La durée hebdomadaire maximale de travail est augmentée à 60h au lieu de 48h.
- Il est possible de déroger au repos dominical en organisant un roulement.

Cependant pour le moment, **aucun décret listant les secteurs essentiels à la Nation n'est paru. Pour l'heure, aucun employeur ne peut faire usage de ces dérogations !** Si une modification a lieu, nous ne manquerons pas de la dénoncer.

4

TRAVAIL CONFINÉ : COMMENT S'APPLIQUE LE CODE DU TRAVAIL ?



Le Gouvernement recommande le recours au télétravail. Si votre employeur s'y refuse alors que sa mise en place est possible, le droit de retrait est légitime (cf. chapitre 6).

- Art.L.1222-11 du Code du travail, prévoit que « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. »

A. RÈGLES DU TÉLÉTRAVAIL

Il existe assez peu d'informations spécifiques au télétravail. **Ce qui est certain, c'est qu'en télétravail comme en entreprise, le salarié dispose des mêmes droits. Ainsi, les horaires de travail ne changent pas**, sauf accord avec l'employeur. Il en va de même pour les pauses et le déjeuner.

- Habituellement c'est la charte ou l'accord collectif qui fixe les heures auxquelles votre employeur peut vous contacter.
- Le droit à la déconnexion s'applique.
- L'obligation de sécurité s'impose de la même façon à l'entreprise employeuse :
 - L'employeur doit s'assurer de la conformité du domicile du salarié pour effectuer son travail dans de bonnes conditions.
 - Des prises de contact régulières en cette période de confinement pour s'assurer que les personnes salariées travaillent dans des bonnes conditions matérielles et psychologiques sont bienvenues.

Pour ce qui est de la santé et de la sécurité en télétravail, **un accident sur le lieu où vous télétravaillez est supposé accident du travail**. Vous avez 48h pour en informer l'employeur.

B. TÉLÉTRAVAIL ET FRAIS DE MATÉRIEL

Les frais engagés du fait du télétravail peuvent être pris en charge par l'entreprise. Elle peut vous rembourser :

- « Au réel », c'est-à-dire sur la base des frais réellement engagés par le salarié, sur présentation de justificatifs.
- Ou par une allocation forfaitaire, qui couvre l'intégralité des frais liés au télétravail. Son montant varie selon le nombre de jours effectués en télétravail : 10 euros par mois pour un jour de télétravail par semaine, 20 euros par mois pour 2 jours, etc.

Pour l'employeur, les frais remboursés sont exclus de l'assiette de cotisations sociales.

Peuvent être remboursés :

- Les abonnements mobiles et internet : au prorata du nombre d'heures de connexion utilisées pour un motif professionnel.
- Les fournitures : papier, cartouche, etc.

5



QUELS SONT VOS DROITS POUR GARDER VOS ENFANTS ?

La fermeture des écoles, collèges, lycées et crèches a mis en difficulté de nombreuses familles. Si vous devez garder vos enfants, vous pouvez percevoir des Indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS). Ce dispositif est accessible aux parents d'enfants de moins de 16 ans qui doivent se mettre en arrêt de travail pour garder leurs enfants. L'employeur ne peut pas le refuser et doit faire la déclaration sur declare.ameli.fr. Vous devrez déclarer sur l'honneur que vous êtes l'unique parent à en bénéficier.

IJSS ET COVID-19 (VALABLE POUR TOUTE LA DURÉE DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE)

- Un parent sur deux peut avoir droit de percevoir les IJSS (possibilité d'alterner).
- Il n'y a pas de jour de carence. La première journée d'absence ouvre droit aux IJSS.
- Il est possible d'avoir l'arrêt de travail uniquement s'il n'y a pas de possibilités de télétravail.
- Pas de condition d'ancienneté pour percevoir 90% de son salaire brut.



QUE FAIRE EN CAS DE RUPTURE DE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le **Covid-19 ne constitue pas un motif de licenciement**. Durant la période d'état d'urgence sanitaire, aucune procédure de licenciement n'a été allégée.

Les licenciements s'opèrent de manière récurrente sur la base de trois motifs : faits personnels, motifs économiques, force majeure.

- **Faits personnels** : il s'agit d'un licenciement en cas de faute grave. Il est toujours possible pour l'employeur de vous licencier pour ce motif durant la période de confinement, **mais cela doit se faire selon les mêmes règles qu'en dehors de cette période**. Il doit être engagé la même procédure (procédure disciplinaire, etc.).
- **Motifs économiques** : comme pour les faits personnels, **la procédure n'est pas assouplie, le droit du licenciement s'applique**. De plus, il est possible pour votre employeur de faire une demande auprès de la préfecture pour bénéficier du chômage partiel. Cela peut rendre le motif économique contestable s'il s'agit pour l'entreprise de réaliser des économies sur la période de confinement.
- **Force majeure** : l'utilisation du cas de force majeure **doit correspondre à une situation qui réunit ces trois critères : imprévisibilité, irrésistibilité et extériorité**.

Elle est comprise de façon très stricte par la jurisprudence et pourra être contestée devant les prud'hommes avec de grandes chances de succès.

Si vous avez été embauché alors que l'épidémie de Covid-19 était déclarée, et que votre employeur invoque « l'imprévisibilité », par exemple. Ou encore si vous n'avez pas la possibilité de vous mettre en télétravail, la possibilité de bénéficier du chômage partiel vient vraisemblablement casser le caractère irrésistible de la force majeure.

Si le licenciement apparaît donc comme abusif ou que la procédure n'est pas respectée dans son intégralité pour les cas de licenciements pour faute ou licenciements économiques, il est essentiel de se rapprocher de sa centrale syndicale ou son représentant du personnel afin de saisir le conseil de prud'hommes.

Nous regrettons que les licenciements n'aient pas été interdits pour la période d'état d'urgence sanitaire, comme cela a pu être le cas en Espagne.



COMMENT APPLIQUER VOTRE DROIT DE RETRAIT ?

Il ne se passe pas une journée sans que le droit de retrait ne soit remis en cause par les entreprises de la grande distribution, par les entreprises de livraison, voire par le Gouvernement. Le cas le plus criant est sans doute celui de nombreux ouvriers d'Amazon qui se sont vu « refuser » leur droit de retrait, ce qui leur a donc fait perdre une journée de salaire. Mais concrètement, dans quelles mesures peut-on faire valoir son droit de retrait ?

A. LE DROIT DE RETRAIT DANS LE CODE DU TRAVAIL

Les modalités du droit de retrait sont définies dans le Code du travail à l'article **L. 4131-1** :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste **un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.** »

B. LES EMPLOYEURS ONT LE DEVOIR DE PROTÉGER LES SALARIÉS

Les articles L.4121-1 et L.4121-2 somment les employeurs de protéger les salariés sur le lieu de travail. **Ainsi, il est possible de faire valoir son droit de retrait s'il y a :**

- **un risque de danger grave et imminent pour le salarié**
- **une constatation d'une défectuosité dans les services de protection**

Dans la période que nous traversons, une personne avec des antécédents de santé ou enceinte est d'autant plus légitime de faire valoir son droit de retrait, puisqu'en cas d'infection au Covid-19 elle y sera plus sensible.

- **Si le droit de retrait est justifié : l'entreprise est dans l'obligation de verser sa rémunération aux salariés** qui ont fait valoir ce droit.
- **Si litige : cela doit être arbitré par le conseil de Prud'hommes.** (cf. Partie 8)

Comment procéder pour exercer son droit de retrait - notamment en période d'épidémie de Covid-19 ?

En cette période de pandémie de Covid-19, le Gouvernement a sommé les entreprises de mettre en place des mesures de protection⁶ des salariés. Si les mesures définies par le Gouvernement ne sont pas appliquées par l'employeur, le droit de retrait est d'autant plus légitime. *In fine*, c'est au conseil de prud'hommes et non pas au Gouvernement de juger si l'usage du droit de retrait est justifié.

Le droit de retrait est personnel. C'est à chaque salarié de prévenir son responsable qu'il fait usage du droit de retrait. Il est plus judicieux de transmettre cette information par mail ou recommandé afin d'avoir une trace écrite en cas de litige. **Le motif du droit de retrait doit être explicitement défini.**

Cependant, afin de protéger les salariés qui appliquent leur droit de retrait et d'éviter une procédure disciplinaire qui peut conduire à un licenciement, nous vous conseillons :

- D'en parler avec le syndicat de votre entreprise, si possible.
- De **suggérer au syndicat de déclencher l'usage du droit de retrait.** Ce dernier ciblera les postes qui le justifient. Il sera tout de même nécessaire d'indiquer par écrit à l'employeur l'utilisation du droit de retrait.

Aussi, le **CSE de l'entreprise dispose d'un droit d'alerte.** Cela contraint l'employeur à procéder à une enquête avec le représentant du personnel qui a déclenché l'alerte et prendre des mesures en conséquence.

⁶ https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/article/quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-protoger-la-sante-de-ses?var_ajax_redir=1



8



COMMENT FONCTIONNENT LES PRUD'HOMMES ?

L'état d'urgence sanitaire ne doit pas confiner vos droits. En cas de litige, contestation de votre droit de retrait ou licenciement abusif, **vous pouvez consulter vos syndicats voire saisir le conseil de prud'hommes.**

A. ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE ET JUSTICE PRUD'HOMALE

Les ordonnances d'urgence sanitaire du 25 mars 2020 ont adapté l'administration de la justice durant la période d'état d'urgence sanitaire.

- Le conseil de prud'hommes fonctionne de manière restreinte avec un conseiller employeur et un conseiller salarié, au lieu de deux personnes représentantes des employeurs et deux salariés.
- Les audiences peuvent se tenir par **visioconférence**.

Les délais sont prorogés. Tous les actes qui avaient une date d'échéance ou de prescription entre le 12 mars (début de l'état d'urgence sanitaire) et le 24 juin seront prolongés **jusqu'à deux mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire.**

- Cela peut concerner un recours, une action en justice, une formalité, une inscription, une déclaration, une notification ou une publication prescrite par la loi ou le règlement.
- Ex : un salarié qui doit contester un licenciement, dont la date de forclusion - ou prescription - se trouve entre le 12 mars et le 24 juin, a deux mois supplémentaires après la fin de l'état d'urgence sanitaire pour saisir le conseil de prud'hommes.
 - Pour rappel, le délai pour les actions sur la rupture de contrat est de 12 mois.

B. SAISIR LES PRUD'HOMMES, MODE D'EMPLOI

La période d'état d'urgence sanitaire et le confinement ne doivent pas rebuter les salariés à faire valoir leurs droits. En cas de litige, il est essentiel de déposer une requête auprès du conseil de prud'hommes.

- **Dépôt d'une requête auprès du greffe de prud'hommes** dont dépend votre entreprise selon son lieu d'implantation (si votre entreprise n'a pas de « lieu de travail » il faut saisir le conseil de prud'hommes selon votre domicile)
 - Vous pouvez contacter les syndicats de votre secteur qui vous accompagneront dans les démarches pratiques.
 - **La requête est assez simple** : (Code du travail, Article R. 1452-2) : « elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé. »
- **Ensuite, les deux parties sont entendues par le bureau de conciliation et d'orientation.** Cela peut être fait de manière séparée et confidentielle.
- **Si la conciliation prud'homale échoue, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.** Le jugement peut avoir lieu immédiatement. Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux.

RESSOURCES

CGT :

→ droitaladeconnexion.info

→ luttevirale.fr

→ cgt.fr/dossiers/covid-19-quels-sont-vos-droits

Solidaires :

→ la-petite-boite-a-outils.org

FSU :

→ fsu.fr

Ministère du Travail :

→ travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs

Une proposition de la **France insoumise**



**L'AVENIR
EN COMMUN**

Retrouvez toutes les informations
sur le programme de la France insoumise
sur www.avenirencommun.fr

