



CORONA VIRUS ET CHANTIERS : LA CGT CONSTRUCTION 63 COMMUNIQUE

Ce 17 MARS 2020, premier jour de confinement suite aux décisions gouvernementales, de nombreux salariés nous interrogent pour savoir s'il est possible de travailler en chantier.

Le gouvernement est resté volontairement flou sur les activités qui devaient être interrompues.

Normalement le salarié peut travailler si les mesures dites « barrières » sont respectées :

- la possibilité de se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- nettoyage fréquent des surfaces
- surveiller sa température 2 fois par jour
- respecter les mesures de distanciation sociale notamment la distance de 1 mètre pour le travail, le transport et la restauration à midi.

En outre l'employeur doit fournir au salarié une attestation confirmant le besoin du déplacement et le salarié doit se munir de sa déclaration sur l'honneur justifiant de son déplacement (téléchargeable sur le site du gouvernement).

L'employeur a l'obligation de respecter la sécurité de ces salariés. Il a une obligation de procéder à une «évaluation» du risque professionnel. Cette évaluation peut avoir lieu à plusieurs reprises, tout au long de l'évolution de l'épidémie. L'évaluation doit être contenue dans un document écrit et toutes les mesures de précaution doivent être prises par l'employeur pour éviter de répandre l'épidémie.

Il nous apparaît que dans la quasi-totalité des chantiers, ces mesures ne peuvent être respectées soit lors du travail, soit dans le transport (un seul passager par véhicule), soit pour se restaurer à midi (les cabanes de chantier souvent dans un état d'hygiène non conforme et permettent difficilement le respect de la distanciation).

Si le salarié juge que les conditions obligatoires énoncées ci-dessus ne sont pas respectées il a le devoir d'exercer son droit d'alerte (pour plus de renseignements aller sur le site [cgt-artisanat auvergne](http://cgt-artisanat.auvergne.fr) ou par email aurorecgtconstruction@yahoo.fr). Il nous est interdit de recevoir les gens dans nos locaux.

Par ailleurs dans le cas de parent en charge de garder leur enfant, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé. L'employeur est tenu de déclarer son arrêt sur le site Internet dédié de la sécu. Le salarié adresse une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

La rémunération est égale à celle de la maladie pour l'indemnisation de la sécurité sociale et du complément employeur sans délai de carence et sans condition d'ancienneté. La durée de l'arrêt est de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de la partager entre les parents.

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives. Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur.