



COVID-19

QUESTIONS / REPONSES POUR LES SALARIES

Mise à jour au 17/03/2020

Le virus identifié en Chine en décembre 2019 est un nouveau coronavirus qui provoque une infection respiratoire fébrile appelée COVID-19 (CoronaVirus Disease).

Les symptômes décrits évoquent principalement une infection respiratoire aigüe (fièvre, toux, essoufflement), mais des difficultés respiratoires et des complications pulmonaires de type pneumonie sont également décrites, ainsi que des formes plus sévères.

Les symptômes de la maladie peuvent apparaître jusqu'à 14 jours après un contact avec une personne malade et se manifestent par de la fièvre, de la toux ou des difficultés respiratoires.

D'après les données épidémiologiques disponibles à ce jour, ce nouveau coronavirus peut se transmettre d'homme à homme par voie respiratoire dans le cadre d'un contact rapproché et prolongé.

Le virus peut survivre quelques heures voire quelques jours dans l'environnement.

QUE DOIS-JE FAIRE SI JE REVIENS D'UNE REGION EXTERIEURE A LA POLYNESIE FRANÇAISE ?

En application de l'arrête n°260 CM du 16 mars 2020, toute personne, quelle que soit sa nationalité, en provenance d'une région extérieure à la Polynésie française quelle qu'elle soit, doit, à l'entrée sur le territoire de la Polynésie française, se soumettre à une mesure de quarantaine d'une période de 14 jours à compter du jour de son arrivée sur le territoire.

Aussi j'informe mon employeur de mon obligation de respecter une période de quatorzaine.

Dans un contexte évolutif de l'épidémie Covid-19, il est recommandé de différer tout voyage à l'étranger. L'ensemble des recommandations actualisées sont sur la page dédiée au Covid-19 du site de la Direction de la santé : <https://www.service-public.pf/dsp/covid-19/>.



QUE DOIS-JE FAIRE PENDANT LES 14 JOURS SUIVANT MON RETOUR D'UNE REGION EXTERIEURE A LA POLYNESIE FRANÇAISE ?

- Rester en quarantaine à domicile ou dans tout autre lieu permettant la mise en application des mesures de l'arrêté n° 260 CM du 16 mars 2020.
- Prévenir mon employeur ;
- Surveiller ma température 2 fois par jour ;
- Surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- Respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique ;
- Eviter les contacts proches, en privilégiant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (meeting téléphonique, visioconférence, téléformation, etc.) ;
- Eviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, etc.) ;
- Eviter toute sortie non indispensable (restaurants, etc.) ;
- En cas de signes d'infection respiratoire dans les 14 jours suivant mon retour : contacter le 15.

QUELLES MESURES MON EMPLOYEUR PEUT-IL PRENDRE SI JE REVIENS D'UNE REGION EXTERIEURE A LA POLYNESIE FRANÇAISE ?

En application de l'arrête 260 CM du 16 mars 2020, l'employeur ne peut pas m'obliger à me rendre dans l'entreprise.

Cette décision de confinement s'impose aux deux parties.

Toutefois, si les parties le souhaitent, elles peuvent trouver un accord sur de nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail.



QUE FAIRE SI MON EMPLOYEUR ME DEMANDE DE ME DEPLACER VERS UN PAYS A RISQUE ?

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article Lp. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. Dans un contexte évolutif et à titre de précaution, le gouvernement recommande de reporter les déplacements non indispensables à l'étranger.

Cette consigne s'applique tout particulièrement aux voyages dans les zones d'exposition à risque sauf raison absolument impérative. Ces zones sont susceptibles d'évoluer et sont régulièrement mises à jour sur le site <https://www.service-public.pf/dsp/covid-19/>.

S'agissant des zones de circulation active du virus, il est conseillé de se limiter aux déplacements indispensables.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations des autorités visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut pas, en principe, trouver à s'exercer.

QUE DOIS-JE FAIRE SI JE PRESENTE DE SYMPTOMES SUITE A UN CONTACT AVEC UNE PERSONNES CONTAMINEE?

Je contacte le 15 et dans le cadre de mon obligation de santé sécurité envers les autres salariés de l'entreprise (Lp. 4121-7), je préviens mon employeur de ma situation.



QUELLES SONT LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT ?

a) Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles Lp. 4131-1 et suivant du code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (article Lp. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien dans le poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

b) Que puis-je faire si l'exercice du droit de retrait est abusif ?

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait. 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.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge.

c) Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.