Fédération
des Grands Vins
de Bordeaux

Pour toutes questions : nous contacter par courriel à l'adresse : fgvb@fgvb.fr

7 avril 2020

Les dernières informations ajoutées figurent en caractères bleus :

Travail saisonnier

VITICULTURE : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SUITE A L'EPIDEMIE DE COVID19

- Protection des salariés et des employeurs -

Le ministère du travail a mis à jour le 17 mars et continue de mettre à jour régulièrement un questions-réponses sur les mesures à prendre par les employeurs et les salariés dans la gestion de l'épidémie du coronavirus.

Ce document précise les préconisations à suivre pour les employeurs afin de respecter les obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur doit s'informer sur les consignes diffusées par le Gouvernement sur le lien suivant :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_17032020.pdf

Les services de l'Etat acceptent la poursuite de nos activités sous réserve que nous respections scrupuleusement les mesures sanitaires, vignerons comme salariés.

Rappel des gestes barrières pour préserver votre santé et celle de votre entourage :
- se laver les mains très régulièrement ;
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
- saluer sans se serrer la main, arrêter les embrassades ;
- éviter de se toucher le visage ;
- utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter ;
- éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts (respecter la distance de 1m minimum).

Masques, appel à la solidarité

L'ARS (Agence Régionale de Santé) Nouvelle-Aquitaine lance un appel de solidarité auprès des entreprises pour collecter des stocks de **masques chirurgicaux/2R ou FFP2 (y compris périmés) afin de faire face aux tensions d'approvisionnement dans le secteur sanitaire et social**.

Si votre entreprise dispose d'un stock de masques et si vous souhaitez les mettre à la disposition de ceux qui en ont besoin, vous trouverez ci-après le lien vers **les recommandations de l'ARS :**

https://www.nouvelle-aquitaine.ars.sante.fr/appel-solidarite-masques

Nous vous remercions sincèrement de votre mobilisation et de votre engagement solidaire.

Recours à une entreprise de travaux agricoles

Si vous avez recours à une entreprise de travaux agricoles, vous devez impérativement vous assurer que celle-ci applique les mesures de prévention afin de vous protéger, vous et vos propres salariés.

Cela vaut pour les déplacements des salariés de ces entreprises (principe : de préférence une seule personne par véhicule, deux personnes au plus, l'une à l'avant, l'autre à l'arrière du coté opposé), comme pour l'utilisation du matériel qui doit être désinfecté avant chaque changement d'utilisateur.

Il convient de respecter les mesures de sécurité (1 m minimum entre deux personnes) à la vigne comme au chai.

Il faut aussi éviter les attroupements en bordure de parcelle, comme les repas pris en commun.

Mesures préventives

Outre les mesures de prévention rappelées dans le document du gouvernement, voici un exemple de mesure « barrière » de bon sens que vous pouvez mettre en œuvre :

> Pour l'usage des sécateurs, prévoir une désinfection systématique après chaque journée de travail ou affecter un sécateur à chaque salarié pour la durée des travaux de taille.

La MSA a mis à disposition des fiches préventives concernant :

- 1/ Les gestes barrières
- 2/ L'organisation du travail
- 3/ L'organisation des espaces

https://www.msa.fr/lfy/employeur/coronavirus-consignes?p_p_id=56_INSTANCE_eeQuwqirlwAi&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_56_INSTANCE_eeQuwqirlwAi_read_more=3

Travail saisonnier

Le Ministère du travail a mis en ligne un kit de lutte contre le Covid-19, composé de fiches conseils métiers à destination des employeurs et des salariés. Ces fiches donnent, par métier, les mesures de précaution spécifiques à mettre en place pour se protéger des risques de contamination au Covid-19. Elles ont été rédigées avec l'aide d'experts.

Une fiche est disponible sur le travail saisonnier :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19conseils_saisonnier.pdf.

En cas d'infection d'un salarié

Lorsqu'un salarié est contaminé (cas confirmé), l'employeur doit procéder au nettoyage des locaux. Le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches, le Gouvernement préconise de respecter un délai de latence avant de faire effectuer le nettoyage des sols et surfaces.

Les personnes en charge de cette tâche doivent être équipées d'une blouse à usage unique et de gants de ménage. Quant au port de masque de protection respiratoire, il n'est pas nécessaire.

Les sols et surfaces sont nettoyés au détergent avec un bandeau de lavage à usage unique, puis rincés à l'eau avec un nouveau bandeau de lavage. Une fois secs, ils sont désinfectés à l'eau de javel diluée avec un dernier bandeau de lavage. Les déchets issus de cette opération suivent la filière d'élimination classique.

Lorsque l'employeur suspecte un de ses salariés d'être atteint du virus (fièvre, signes respiratoires de type toux et essoufflement), il consulte le site dédié du Gouvernement (*https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus*) et incite le salarié d'en faire de même. En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné, ou si ce n'est pas possible, l'employeur doit appeler le 15.

Salariés de retour des zones à risque / Salariés identifiés comme cas contact à haut risque

Le Gouvernement recommande aux salariés d'informer leur employeur lorsqu'ils reviennent d'une zone déclarée à risque. Il leur demande aussi de surveiller leur température deux fois par jour, de contacter le 15 en cas d'apparition de symptômes et d'éviter tout contact proche ou avec des personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées…).

L'employeur informé que son salarié revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une personne infectée, doit réorganiser son poste de travail pendant 14 jours en privilégiant le télétravail.

En principe, ce mode d'organisation du travail nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Cependant, en cas de risque épidémique, pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, il est possible d'y recourir sans l'accord des salariés. Dans ce cas, la mise en place du télétravail ne nécessite aucun formalisme.

Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur fera en sorte que le salarié évite notamment les contacts proches (cantine, ascenseur…), les lieux où se trouvent les personnes fragiles et les sorties ou réunions non indispensables.

Autres options :
- l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié pour couvrir la période de 14 jours, mais il ne peut imposer des congés à un salarié qui n'en avait pas posé ;
- mobiliser les jours de RTT dits "à la libre disposition de l'employeur" : dans ce cas, l'employeur doit respecter le délai de prévenance prévu par l'accord collectif de réduction du temps de travail.

Si ni le télétravail ni la prise d'un congé ne sont possibles, l'employeur peut demander à son salarié de rester à son domicile. La personne peut alors se rapprocher du médecin de l'Agence Régionale de Santé pour demander un arrêt de travail spécifique. Si ce dernier n'a pas été délivré et que l'employeur demande à son salarié de ne pas se présenter sur son lieu de travail, la rémunération du salarié est maintenue et son absence est assimilée à une période normalement travaillée.

Cas du salarié placé en quarantaine

Conformément à ce que prévoit le décret du 31 janvier 2020, les salariés qui ont été placés en isolement pendant 14 jours par le médecin de l'Agence Régionale de Santé, voient leur contrat de travail suspendu. Le médecin leur délivre un avis d'arrêt de travail qui leur permet de bénéficier d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de la sécurité sociale sans jour de carence. Ils perçoivent en outre l'indemnité complémentaire légale et conventionnelle dès le premier jour également.

Gestion des salariés à risque

A partir du 18 mars 2020, les salariés à risques peuvent être arrêtés directement sur le site declare.ameli.fr pour une durée de 21 jours reconductibles.

Le 3 mars dernier, l'Assurance Maladie a mis en place le téléservice declare.ameli.fr pour permettre aux employeurs de déclarer leurs salariés sans possibilité de télétravail et qui sont contraints de rester à domicile, suite à la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant. **Ce téléservice de déclaration en ligne est étendu, à compter du 18 mars aux personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19.**

Ces personnes sont, conformément à un avis rendu par le Haut Conseil de la santé publique :
– les femmes enceintes ;
– les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique…);
– les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
– les personnes atteintes de mucoviscidose ;
– les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
– les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
– les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
– les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
– les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
– les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulinodépendant et de diabète de type 2 ;
– les personnes avec une immunodépression : personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH;
– les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose;
– les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Conformément aux décisions gouvernementales, ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est envisageable.

Elles peuvent désormais se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mises en arrêt de travail pour une **durée initiale de 21 jours**. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Garde d'un enfant

Le salarié dont l'enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement et qui ne dispose pas de solution de garde, doit en informer l'employeur.

Employeur et salarié doivent alors envisager la mise en place du télétravail ou la modification des dates de congés déjà posés.

Si aucune solution ne peut être retenue, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé pour la durée d'isolement préconisée. L'Agence Régionale de Santé informe le salarié de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail, et l'assurance maladie adresse à l'employeur l'arrêt de travail.

Garde d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé

Le salarié qui ne dispose pas de solution de garde, doit en informer l'employeur.

Employeur et salarié doivent alors envisager la **mise en place du télétravail ou la modification des dates de congés déjà posés.**

Si a**ucune solution ne peut être retenue, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail et être indemnisé.**

L'employeur doit déclarer l'arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt pour une durée correspondant à la fermeture de l'école en remplissant une déclaration en ligne sur Declare.ameli.fr.

L'arrêt peut être délivré pour une durée 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 le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Sachant qu'un seul parent peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre, le salarié doit fournir à son employeur 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. Un modèle figure dans le Questions/Réponses. Le salarié y indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé, ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Il s'engage également à informer son employeur dès la réouverture de l'établissement.

Le salarié n'a pas à contacter l'Agence Régionale de Santé ou sa caisse d'assurance maladie : c'est la déclaration de l'employeur, accompagnée de la transmission des éléments des salariés, qui va permettre l'indemnisation de l'arrêt de travail.

Actualisation du document unique d'évaluation des risques

Le document unique d'évaluation des risques doit être actualisé dans des délais raisonnables afin de minimiser les possibilités de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Pour ce faire, l'employeur doit identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies. Il ne s'agit pas seulement de traiter exclusivement des risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle, mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie. L'évaluation doit être faite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

L'employeur doit prévoir des mesures telles que des actions de prévention et de protection, d'information et de formation, ainsi que la mise en place de moyens adaptés.

Pour tenir compte du changement des circonstances, l'employeur doit veiller à l'adaptation constante de son document unique d'évaluation des risques.

Par ailleurs, si nécessaire, toute mesure doit être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention, qui devront également être mis à jour.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir le CSE et le service de santé au travail.

Se conformer aux instructions de l'employeur

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.
Ainsi, tout salarié doit:
– se conformer aux instructions de son employeur (organisation du travail modifiée, télétravail imposé, déplacement reporté) en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation;
– assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

L'exercice du droit de retrait

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 vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

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 danger grave et imminent.

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 nationales 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 en principe pas trouver à s'exercer.

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

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.