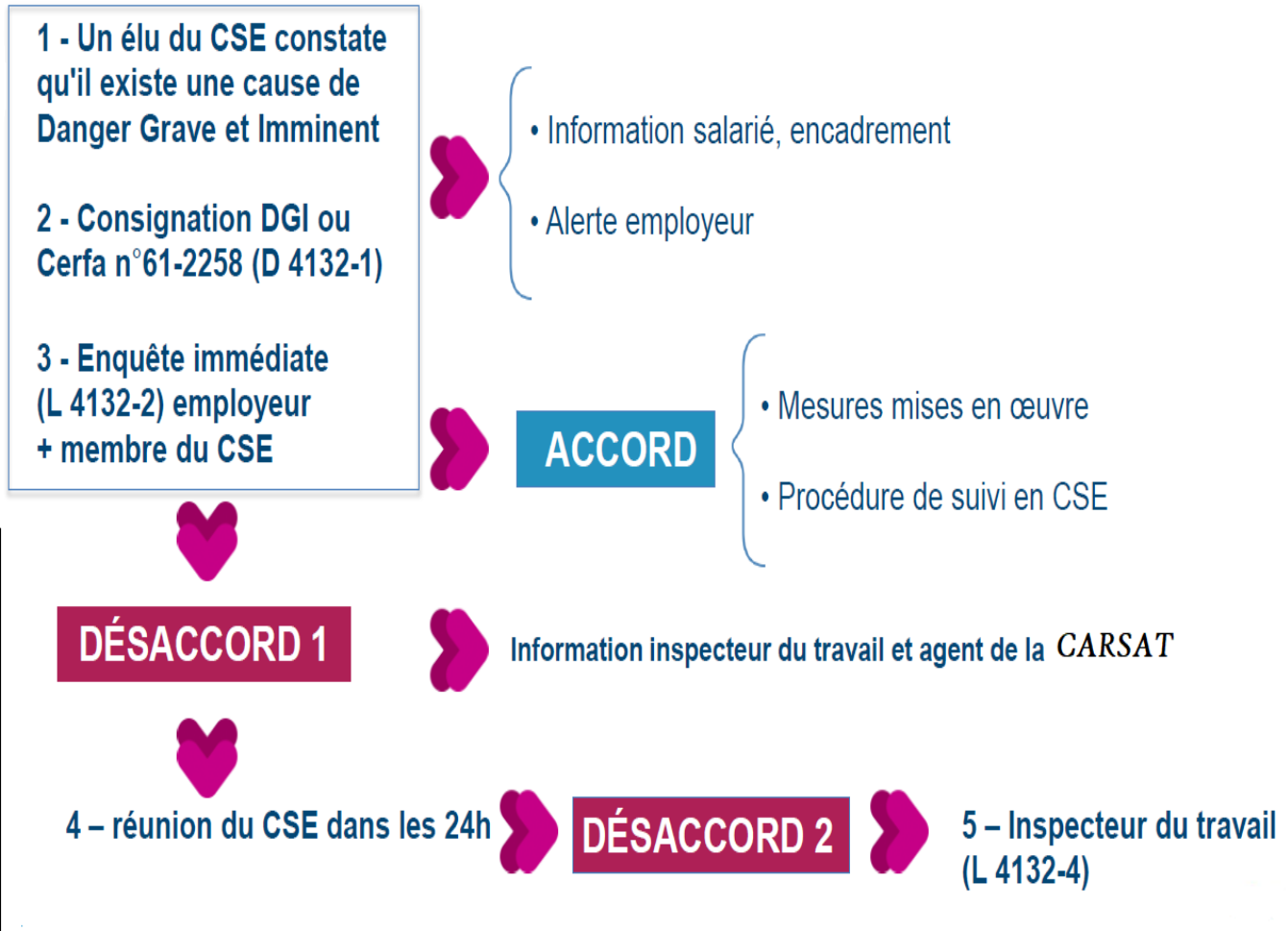


Dans mon entreprise ou mon service, que faire ?

Très petite entreprise	Entreprise de plus de 11 salariés	Fonction Publique
Si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans, j'envoie une demande d'autorisation d'absence. (modèle joint)	Si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans, j'envoie une demande d'autorisation d'absence. (modèle joint)	Si je dois garder mon enfant de moins de 16 ans, j'envoie une demande d'autorisation d'absence. (modèle joint)
Si je suis malade, je me fais établir un arrêt maladie (pas de jour de carence)	Si je suis malade, je me fais établir un arrêt maladie (pas de jour de carence)	Si je suis malade, je me fais établir un arrêt maladie (pas de jour de carence mais toujours en attente d'un décret qui le confirme ??)
Je demande à mon employeur des mesures de prévention conformément aux articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail (obligation de santé sécurité de l'employeur)	Je contacte mes élus CSE pour qu'ils demandent à mon employeur des mesures de prévention conformément aux articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail (obligation de santé sécurité de l'employeur)	Je contacte mes élus CHSCT et CT pour qu'ils demandent à mon employeur des mesures de prévention conformément aux décret 82-453 (FPE), Décret n°85-603 (FPT) , (obligation de santé sécurité de l'employeur)
J'alerte sur la situation de travail dont j'ai un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent par courrier LRAR, avec copie à l'inspection du travail (je décris avec précision les éléments qui justifient la présomption) sur la base de l'article L4131-1 du code du travail) « 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. »	Les élus alertent l'employeur et le CSE d'un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent liée à l'organisation du travail en période d'épidémie sur la base de l'article L4131-1 du code du travail. Ils/elles demandent une réunion d'urgence. Revendication dans cette réunion de moyens de préventions, d'autorisation d'absences payées et de télétravail, d'arrêt des lignes de production et services non essentiels dans le cadre de la crise sanitaire. En cas de carence des élus, le salarié (ou l'organisation syndicale) suit la même procédure que dans une TPE en alertant CSE et employeur En cas d'absence de CSE, même procédure que dans une TPE.	Les élus, la section syndicale alertent l'employeur et le CHSCT d'un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent liée à l'organisation du travail en période d'épidémie sur la base de l'article 5-6 du décret 82-453 (FPE) et 5-1 du décret 82-453 (FPT). Ils et elles demandent à un membre du CHSCT d'exercer son droit d'alerte si nécessaire pour obtenir une réunion d'urgence. Revendication dans cette réunion de mesures de préventions, d'autorisation d'absences payées et de télétravail, d'arrêt des lignes de production et services non essentielles dans le cadre de la crise sanitaire.
Si le danger persiste et qu'aucune réaction de l'employeur n'a écarté le danger, le salarié peut exercer son droit de retrait : il doit en informer l'employeur par écrit	Si le danger persiste et qu'aucune réaction de l'employeur n'a écarté le danger, le salarié peut exercer son droit de retrait : il doit en informer l'employeur par écrit	Si le danger persiste et qu'aucune réaction de l'employeur n'a écarté le danger, le salarié peut exercer son droit de retrait : il doit en informer l'employeur par écrit

Pour les salariés régis par le droit du travail Privé :

Danger Grave et Imminent... art L4131-2



Pour les salariés de la fonction publique :

