

Situation des salariés de droit privé dans les établissements

FAQ : Coronavirus

L'annonce de la fermeture de tous les établissements scolaires va avoir des conséquences sur le travail des salariés de droit privé.

Par ailleurs, les chefs d'établissement ont la responsabilité d'organiser une certaine continuité de l'accueil et du service dans l'établissement.

La situation conduit donc à ce que les salariés tout comme les enseignants travaillent que ce soit en télétravail ou en présentiel. Certaines questions nous remontent déjà.

Question : Le chef d'établissement peut-il m'obliger à venir travailler alors que l'établissement est fermé ?

R/ OUI le confinement ou le maintien à domicile des salariés n'est pas prévu mais la fermeture administrative de l'établissement peut conduire le chef d'établissement à décider d'une réduction de vos horaires voir vous dire de ne pas venir travailler.

Question : Mon directeur me demande de venir travailler, mais mon enfant de 4ans n'a pas classe à partir du 16 mars, que dois-je faire ?

R/ Dans le cadre de la fermeture d'établissements d'enseignement si vous êtes parent d'un enfant âgé de moins de 16 ans, vous pouvez bénéficier d'un arrêt maladie indemnisé si vous ne pouvez pas bénéficier d'un aménagement de vos conditions de travail vous permettant de rester chez vous pour garder votre enfant. Un seul des deux parents peut bénéficier de cet arrêt.

Comment faire :

- Informer rapidement votre employeur que vous devez garder votre enfant à la maison.
- Regarder avec lui les possibilités de télétravail qui peuvent être mises en place ;
- Si cela n'est pas possible l'employeur doit déclarer votre arrêt de travail sur le site dédié <https://declare.ameli.fr/>;
- L'indemnisation est ensuite enclenchée à partir de cette déclaration. Vous percevrez les indemnités journalières et le complément de salaire de votre employeur dès le 1er jour d'arrêt, sans délai de carence.

Question : Les salariés de notre établissement ont vu leur planning modifié, peuvent-ils refuser les modifications, si on leur demande de rattraper les heures non faites ? Les salariés non présents sont-ils considérés comme étant en temps de travail effectif ?

R/ Le Code du travail contient plusieurs dispositions permettant à l'employeur de sa propre initiative procéder aux aménagements nécessaires en fonction de la situation sanitaire et du contexte local. L'employeur peut ainsi placer les salariés en télétravail, modifier et reporter certains jours de congés déjà posés. Il est important que les élus au CSE soient consultés.

Par ailleurs le collège employeur EPNL et le comité directeur du CNEAP ont décidé d'une mesure exceptionnelle : ils préconisent pour les salariés se retrouvant en

situation de non travail, un maintien intégral de leur salaire jusqu'à la fin du mois de mars. Voir communiqué Fnogec du 10 mars 2020 et note Cneap du 13 mars 2020

En ce qui concerne **ce seul mois de mars** les salariés n'auront pas à rattraper les heures non faites et leur salaire sera maintenu comme s'ils avaient travaillé normalement.

Question : Il est écrit dans le communiqué du Collège employeur - du 10 mars 2020 - que : « Les chefs d'établissement concernés organisent librement la continuité de l'accueil et du service... » Que signifie « du service » ?

R/ La note 8 du SGENC identifie les missions d'accueil physique et téléphonique. Par ailleurs, certains personnels d'internat peuvent être mobilisés pour accueillir les quelques élèves qui n'auraient pas trouvé de solution d'hébergement. Les informaticiens, les techniciens seront amenés à travailler pour assurer la continuité des outils informatiques dans le cadre d'une continuité pédagogique.

Concernant l'organisation du service de garde des enfants des personnels de santé, l'enseignement catholique a fait savoir au Ministère de l'Éducation nationale que les établissements se tenaient à la disposition des recteurs et préfets. Des personnels et enseignants seront alors amenés à travailler dans l'établissement.

Question : Je suis surveillante et on me demande de faire le ménage des classes, ai-je le droit de refuser ?

R/ Il peut être question de nettoyer les classes pour retrouver un état sanitaire permettant l'accueil à terme des élèves, compte tenu de la situation toute particulière on peut comprendre qui peut être normal et logique dans une situation de crise exceptionnelle que chacun participe à l'effort collectif.

Cela demande de la part de l'employeur un minimum d'explication et d'information. Cependant la question de la sécurité est centrale si les mesures nécessaires ne sont pas prises les salariés sont en droit de faire jouer le droit à retrait et le CSE peut le rappeler.

Pour rappel, les employeurs sont tenus à une obligation de santé et de sécurité vis-à-vis des salariés et doivent à ce titre, prendre toutes les mesures propres à préserver leur santé physique ou mentale et veiller à ce qu'elles s'adaptent en fonction de l'évolution du contexte (L.4121-1 CT). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les élus du CSE ont un rôle important face à cette situation sanitaire exceptionnelle en matière de santé, sécurité et de conditions de travail des salariés. Les élus du CSE doivent donc réclamer à l'employeur une réunion extraordinaire pour savoir comment le travail va s'organiser à la fois pour les enseignants et les salariés de droit privé.