

Pandémie grippale

Fermeture totale ou partielle de l'établissement

Les préfets de département seront seuls compétents pour envisager la fermeture totale ou partielle de l'établissement (en présence de cas groupés). La décision de fermeture sera prise au cas par cas ; elle aura pour effet de suspendre l'accueil des élèves mais une continuité de l'activité à la fois administrative et pédagogique est à envisager. Le Plan de continuité d'activité (PCA) doit prévoir une organisation spécifique pour maintenir l'activité au niveau le plus proche possible des conditions normales, tout en protégeant la santé du personnel.

Pour préparer ce plan, le chef d'établissement devra donc :

- identifier et hiérarchiser les activités devant être assurées en toutes circonstances et celles pouvant être effectuées plus tard ;
- évaluer les ressources humaines nécessaires et prévoir des mesures pour protéger la santé des salariés (télétravail, port de masques...);
- faire connaître les dispositions prises au sein de l'établissement aux salariés (l'information sur les règles d'hygiène et les dispositions prises peut être diffusée par affichage, documentation distribuée, mails...).

Le chef d'établissement pourra s'appuyer, notamment, sur la polyvalence des salariés, la modification des contrats de travail, le travail à distance,



Congés pour raisons familiales

Nature du congé	Durée	Indemnisation	Conditions
Congé de maternité	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semaines pour le 1^{er} et le 2^e enfant • 26 semaines pour le 3^e enfant • 34 semaines pour des jumeaux • 46 semaines pour des triplés ou plus 	La Caisse d'assurance-maladie verse des indemnités journalières pendant toute la durée du congé	Pour percevoir les indemnités, il faut avoir 10 mois d'immatriculation en tant qu'assurée sociale à la date présumée d'accouchement.
Congé de paternité	Les pères ont droit à un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples), à prendre dans les quatre mois suivant la naissance	<ul style="list-style-type: none"> • Le congé n'est pas rémunéré • Le père reçoit une indemnité versée par la Sécurité sociale, calculée en fonction du salaire 	L'intéressé informe son employeur de sa date de départ en congé au moins un mois avant et précise sa date de retour dans l'entreprise
Congé parental d'éducation Ce congé permet de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour élever son enfant	Sa durée initiale est d'un an, renouvelable deux fois	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune rémunération ou indemnité n'est due au salarié • Maintien des droits maladie et maternité 	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés (hommes ou femmes) qui ont au moins un an d'ancienneté • Le salarié informe son employeur du point de départ du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge
Congé de présence parentale Il permet à un salarié, quelle que soit son ancienneté, de s'occuper d'un enfant malade, accidenté, handicapé	Possibilité de prendre 310 jours d'absence sur trois ans	Pendant le congé, le salarié n'est pas payé mais il perçoit une allocation de présence parentale qui va compenser partiellement la perte de salaire	<ul style="list-style-type: none"> • Accordé sans condition d'ancienneté • L'employeur ne peut opposer un refus dès lors que le salarié présente un certificat médical (au moins 15 jours avant le départ)
Congé de soutien familial Il est destiné au salarié dont un parent, un enfant ou une personne qui partage son domicile souffre d'une maladie grave ou d'un handicap	Ce congé dure trois mois renouvelables dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière	Pendant le congé, le salarié n'est pas payé par son employeur mais il peut être employé par la personne aidée en qualité « d'aidant familial »	<ul style="list-style-type: none"> • Accordé à condition de justifier de 2 ans d'ancienneté • Le salarié informe son employeur du point de départ du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 2 mois avant le départ
Congé de solidarité familiale Il est destiné au salarié dont un parent, un enfant ou une personne qui partage son domicile se trouve en fin de vie (mise en jeu du pronostic vital)	<ul style="list-style-type: none"> • Ce congé dure trois mois ; il est renouvelable une fois • Le congé peut être pris à temps complet ou à temps partiel avec l'accord de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Une allocation doit être fixée par décret • Elle porte sur 3 semaines • Elle sera versée par la Caisse d'assurance-maladie 	<ul style="list-style-type: none"> • Accordé sans condition d'ancienneté • Le salarié informe son employeur du point de départ du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au moins 15 jours avant le départ



de pandémie grippale, sauf si les autorités décident la mesure de restriction des activités non essentielles. Ainsi, dès lors que l'employeur a pris les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires et adaptées, il n'y aura pas de raison pour le salarié de ne pas aller travailler. De son côté, l'employeur ne peut contraindre un salarié à rester chez lui en cas de simple doute sur son état de santé, à moins de lui octroyer un congé exceptionnel rémunéré.

L'absence d'un salarié parce qu'il a contracté le virus H1N1 sera traitée comme un cas habituel d'absence pour maladie. De manière plus générale, en l'état actuel, pour les absences et incidences sur la rémunération, il n'existe pas de règle dérogoatoire (exemple : absence pour cause d'enfant malade).

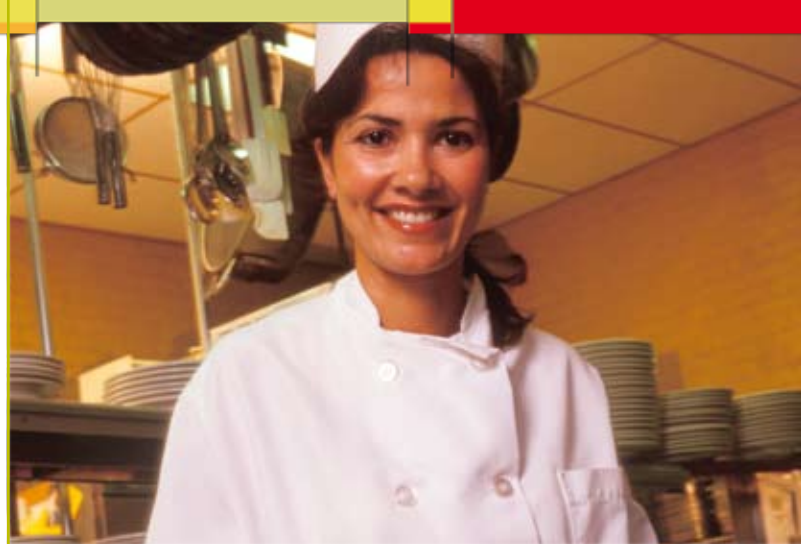
• **L'organisation du travail :** l'employeur peut adapter l'organisation du travail des salariés par la négociation avec les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, par décision unilatérale, mais après avis du CE ou des DP. Il peut changer les conditions de travail et les conditions d'exécution du contrat de travail. Ces changements devront être temporaires et en rapport direct avec les contraintes subies et le but recherché. Rappel : le changement des conditions de travail peut se faire par décision unilatérale de l'employeur. Par contre, une modification essentielle du contrat de travail nécessite une notification par l'employeur et un délai de réflexion pour le salarié ; celui-ci peut refuser ou accepter, dans ce dernier cas un avenant au contrat de travail est alors rédigé. En cas d'urgence, l'aménagement de la durée du travail peut être modifié par l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel ou sur autorisation de l'inspection du travail.

Jacqueline Leroy

l'aménagement du temps de travail, le prêt de main-d'œuvre. Attention : selon la taille de l'établissement, les représentants du personnel (CHSCT, comité d'entreprise ou délégués du personnel) et le médecin du travail devront être associés à la préparation de ce plan.

Conséquences de la pandémie pour les salariés

- **Le droit de retrait :** il permet au salarié d'arrêter le travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. L'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas à justifier l'exercice du droit de retrait dès lors que l'établissement scolaire prend les mesures de protection du personnel.
- **Les absences de salariés :** le salarié est censé poursuivre son activité même en situation



DR

Priorité des salariés à temps partiel

- Tout salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un temps complet ressortissant de la même catégorie professionnelle, s'il en est créé un, ou si l'un devient vacant dans son établissement.
- Attention : la priorité concerne les emplois permanents mais aussi les emplois temporaires (en CDD).
- Ce droit s'exerce également en cas de création ou vacance d'un autre emploi à temps partiel, ceci permettant à la personne déjà dans l'entreprise d'accroître sa quotité horaire actuelle. Bien entendu, il faut que l'emploi disponible soit compatible (horaire, répartition du travail, par exemple) avec l'emploi occupé actuellement par le salarié si celui-ci désire conserver les deux emplois.
- L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.
- En cas de refus d'emploi d'un candidat prioritaire, l'employeur peut être amené à exposer ses raisons devant les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise, au cours de la réunion annuelle qui traite du bilan du travail à temps partiel.

Jean-Louis Gaulin



C. Mercier/CRIC

Complémentaires-santé : une aide plus importante

Les personnes à revenus modestes (entre 7522 et 9025 € pour une personne seule, ou entre 11283 et 13358 € pour un couple) peuvent bénéficier d'une aide au financement d'une complémentaire santé (assurance ou mutuelle). La demande d'aide est à adresser à la Caisse d'assurance-maladie et le chèque sera à présenter à la caisse complémentaire qui le déduira du montant de la cotisation.