

CORONAVIRUS

DISPOSITIF POUR LES PARENTS D'ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS, OU 18 ANS POUR LES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP, À COMPTER DU 16 MARS 2020

Suite à l'information des fermetures de tous les établissements d'accueil pour les enfants (crèches, écoles primaires, collèges, lycées . . .) à compter de ce lundi 16 mars 2020, les messages passés par les employeurs sont aussi divers et variés que le nombre de sites de travail en France !

Il est nécessaire que chaque salarié(e) soit informé(e) de ses droits face à cette situation.

La situation pour laquelle les enfants font l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement a fait l'objet d'une **note ministérielle qui définit les modalités pour cette situation.**

Vous n'avez pas de moyen de garde de votre enfant de moins de 16 ans. Cette limite d'âge est portée à moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé (beaucoup de polémique autour de cette « condition » de moyen de garde). La fermeture des établissements scolaires est faite pour éviter la propagation du virus et protéger les personnes vulnérables dont les personnes âgées.

Pour FO, avoir des remontées de salariés qui se voient proposer par leur hiérarchie « l'appel aux grands parents » pour éviter l'absentéisme est pour nous **intolérable et complètement irresponsable !**

La note est claire, vous êtes dans cette situation, il vous faut :

■ **Informez votre employeur**, un recensement des salariés concernés a été fait en ce vendredi 13 mars.

■ Si accord avec l'employeur, **mise en place du télétravail.**

Il existe des situations pour lesquelles le télétravail ne peut être envisagé, par le fait de la fonction, mais également la garde de très jeunes et jeunes enfants et/ou la disposition du logement.

La note stipule bien qu'en cas de désaccord ou d'impossibilité de mise en place du télétravail, **un arrêt de travail peut vous être délivré pour la période d'isolement soumis à votre enfant.**



Nous dépendons d'un régime spécial, les mesures édictées dans la note ministérielle diffèrent pour nos entreprises. Le site « declare.ameli.fr » s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique. Pour les autres régimes spéciaux, dont les Industries Électriques et Gazières, l'arrêt n'a pas besoin d'être déclaré sur ce site (en l'absence de versement d'indemnité journalière pour un régime d'assurance maladie) et doit être géré directement par l'employeur.

L'impossibilité de mise en place du télétravail a une seule solution : l'arrêt de travail pour le salarié concerné.

Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. Vous fournirez à votre manager une attestation sur l'honneur (en pièce jointe) certifiant que vous êtes le/la seul(e) à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

La note ministérielle, nous le rappelons, mais l'avions déjà signifié dans notre communication du 5 mars dernier n'institue pas de règles de droit nouvelles, dérogeant aux dispositions du Code du travail ou accords existants. Les employeurs doivent respecter l'application des textes en vigueur dans leur entreprise, concernant l'aménagement des horaires, le déplacement de Jours Non Travaillés et le déplacement de Récupération Temps de Travail...

Nous demandons à l'ensemble de la ligne managériale de faire preuve de bienveillance envers leurs salariés dans cette période anxiogène et serons vigilants à toute démarche de culpabilisation de l'ensemble des salariés face à une situation historique non désirée.

Vos représentants FO se tiennent à votre disposition.

