

COVID-19

Quelques informations concrètes

Comment faire ? Comment se protéger ?

Sortir, se déplacer, aller travailler

Sorties autorisées, gardes d'enfants, chômage partiel, droit de retrait

Depuis le 17 mars date du confinement, nos sorties sont limitées. La consigne est « Restez chez vous » pour empêcher que le virus se propage ; il est important de la respecter.

Pour nombre de secteurs de travail, l'activité continue : il s'agit bien sûr de la santé, du commerce alimentaire, mais aussi du nettoyage, des crèches et gardes d'enfants (pour les enfants des personnels qui doivent continuer le travail), du service à la personne... Autant de secteurs de travail socialement nécessaires, où les femmes sont très majoritairement représentées.

👉 Confinement et sorties

Les sorties sont autorisées dans quelques cas limités, il faut se munir d'une autorisation.

Il est possible de sortir pour se rendre au travail, faire des courses de première nécessité à proximité du domicile, pour se rendre chez le médecin ou à la pharmacie, pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou pour marcher autour du domicile.

Est-ce que je peux sortir avec mes enfants pour qu'ils prennent l'air ?

Oui. Mais « à proximité du domicile » et avec un seul accompagnateur adulte, sans prévoir de retrouver d'autres parents et/ou enfants pour la balade. Ces sorties sont autorisées pendant 1H maximum et dans un rayon de 1km du domicile. Sur le

justificatif de sortie il faut marquer l'heure et la date.

Est-ce que je peux aller faire les courses avec mes enfants ?

Si vous êtes le seul adulte du foyer confiné et que les enfants sont trop petits pour rester seuls, oui.

Est-ce que je peux me déplacer avec mes enfants pour les emmener chez leur autre parent ?

Oui. Cela fait partie des « motifs familiaux impérieux ».

Les personnels de santé mobilisés peuvent emmener leurs enfants à l'école ou la crèche. Pour chaque sortie, il faut une autorisation par personne (enfant et adulte) ; elle peut être écrite à la main.

👉 Gardes d'enfants

Si le télétravail n'est pas possible, le salarié-e est placé en arrêt de travail et indemnisé. Votre employeur doit le déclarer sur le site dédié :

<https://www.ameli.fr>

<https://declare.ameli.fr>

De votre côté vous devez adresser une attestation dans laquelle vous vous engagez à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder

le ou les enfants à domicile en indiquant **nom, âge, établissement scolaire, lieu ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.**

Vous percevrez l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie sans application des délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Justificatif de déplacement professionnel

Le salarié qui doit se rendre au travail doit se doter d'un justificatif de déplacement.

Une nouvelle attestation professionnelle a été mise en ligne. Elle comporte une nouvelle ligne sur laquelle l'employeur, qui est le seul habilité à signer le document,

peut indiquer une **durée de validité**. Ce qui offre deux avantages : **l'employeur n'a plus besoin de renouveler l'attestation chaque jour**, et le salarié, lui, n'a pas à imprimer en plus l'attestation individuelle dérogatoire de déplacement.

Chômage partiel

En cas de fermeture totale ou partielle de votre lieu de travail, vous serez certainement mis en activité partielle dite aussi « chômage partiel ».

Jusqu'à présent, le chômage partiel indemnise le salarié à hauteur de 70% du salaire brut, soit 84% du salaire net. Il n'était pris en charge par l'État qu'à hauteur du Smic mais le dispositif doit être déplafonné (jusqu'à 4,5 Smic).

C'est le chômage partiel, et non la totalité de la rémunération du salarié, qui sera pris en charge à 100% par l'État.

Un "système similaire au chômage partiel" pour les personnes employées à domicile (assistantes maternelles, femmes de ménage...) qui n'ont plus de travail ou en ont moins sera également mis en place (voir fiche)

Qui en bénéficie ?

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail sont susceptibles de bénéficier de

l'activité partielle. Le décret ouvre le dispositif aux salariés en forfait heures ou jours, qui en étaient auparavant exclus.

Tant que le salarié détient un contrat de travail, peu importe la forme de ce contrat (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, intérim, saisonnier, etc.).

Les intermittents peuvent également en bénéficier, néanmoins, il faut que leur contrat de travail, ou à défaut la convention collective dont ils relèvent, définisse les périodes d'emploi et la répartition du travail à l'intérieur de ces périodes.

Des mesures spécifiques pour les intermittents sont apparemment en réflexion.

Quel impact sur mon salaire ?

Pas de nouveauté pour les salariés par rapport au dispositif antérieur : pour chaque heure chômée, la rémunération est fixée à 70 % du salaire brut horaire, soit environ 84 % du net.

Le droit de retrait

Si le télétravail n'est pas possible et que le salarié.e doit se rendre au travail parce que l'activité de son entreprise est maintenue, l'employeur est obligé **de tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité du personnel. En cas contraire, ces dernières sont donc fondé-es à exercer leur droit de retrait.**

Dans le cadre de son travail, toute personne qui pense être face à une situation de danger grave et imminent pour sa santé peut se retirer de celle-ci, après en avoir averti son employeur (il est

recommandé en parallèle de faire un écrit : mail, courrier remis en main propre contre signature).

À la suite de l'exercice de ce droit, il est conseillé d'avertir les représentant-es des personnels, qui peuvent mener un droit d'alerte du CSE/CSSCT et laisser des traces de cette situation dangereuse.

Par exemple, un-e guichetier-e qui exercerait son droit de retrait, pourrait tout à fait demander à son employeur de continuer à travailler mais sans contact avec le public. Être en droit de retrait ne permet donc pas de rentrer chez soi mais

bien de ne plus être au contact du danger identifié.

Si l'employeur conteste la réalité du danger, seul un juge pourra trancher le litige.

Vous pouvez demander l'aide des syndicats.

Organisation de Femmes Egalité