

Le Président de la République a annoncé le 31 mars de nouvelles mesures visant à freiner l'épidémie de Covid-19, parmi elles certaines concernent tous les établissements scolaires en France métropolitaine (l'outre-mer n'est pas concerné par la fermeture des écoles) :

- du 6 au 9 avril, les enseignements auront lieu à distance pour tous les élèves, hormis les enfants des soignants et des professions de première ligne ainsi que les élèves en situation de handicap ;
- du 10 au 25 avril, toutes les régions seront en vacances scolaires ;
- du 26 au 3 mai, les enseignements auront lieu à distance pour les collégiens et les lycéens.

Rémunération à 100% pendant le mois d'avril

Le collège employeur a pris la décision de maintenir les salaires à 100% pendant tout le mois d'avril quelle que soit la situation des salariés concernés.

Cette [décision unilatérale](#) s'applique obligatoirement.

Les salariés malades et indemnisés par le régime [EEP](#) prévoyance perçoivent 95% de leur net (à l'exception des salariés d'Ile de France en incapacité qui bénéficient, quant à eux, en raison du régime sur complémentaire francilien, d'une indemnisation à 100%).

Rappels des différentes situations des salariés

La semaine prochaine (du 6 au 9 avril) nous dénombrerons plusieurs situations de salariés :

1. des salariés qui travaillent (sur site ou en télétravail) pour assurer la continuité pédagogique et/ou accueillir les enfants des « soignants »;
2. des salariés qui ne peuvent pas travailler sur site ou télétravailler: leur salaire est maintenu à 100% (leur « planning » pourra être modifié, et pour certains emplois, ils pourront être mis en l'activité partielle, voir ci-dessous);
3. des salariés malades: > **maladie indemnisation CPAM + maintien de salaire** (règles habituelles)
4. des salariés cas covid ou symptomatiques: > attestation d'isolement sur declare.ameli.fr: **indemnisation CPAM + maintien de salaire** (règles spéciales). L'attestation

d'isolement que télécharge le salarié sur le site Ameli (après le test) permet la perception d'indemnités journalières de sécurité sociale dès le premier jour d'isolement.

Ils perçoivent également une indemnisation complémentaire de l'employeur. Strictement, cette période d'isolement n'est pas un arrêt de travail pour cause de maladie. Il s'agit d'un régime d'indemnisation spécifique issu de l'article [L. 1226-1-1](#) du Code du travail et qui autorise le gouvernement à fixer des règles d'indemnisation dérogatoires.

Le décret du [8 janvier 2021](#) (article 2) dispose que ces salariés : doivent percevoir 90% de leur rémunération brute, au premier jour, sans condition d'ancienneté et sans que les jours indemnisés n'intègrent le compteur des jours indemnisés sur les 12 mois « glissants ».

Les règles issues de la convention collective ne leur sont donc pas strictement applicables.

Cependant, nous [avons indiqué](#) qu'il était raisonnable de maintenir la rémunération des salariés concernés à 100%. Cela devient obligatoire avec la [décision](#) du collègue employeur

5. des salariés en activité partielle pour cause de garde d'enfants ou puisqu'ils sont personnes vulnérables (voir ci-dessous).

Mobiliser les salariés pour accueillir les enfants des soignants

Strictement, l'employeur peut demander au salarié de venir travailler notamment dans le cadre de l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et de la continuité pédagogique. Evidemment, il faut mobiliser le personnel dans le cadre du strict nécessaire. Le volontariat est à privilégier.

Mais il appartient au chef d'établissement, en l'absence de volontariat, de faire appel aux personnes nécessaires pour assurer la mission poursuivie (notamment si accueil des enfants du personnel soignant ou mobilisé) si le salarié n'est pas malade, s'il n'a pas d'enfant à garder, s'il n'est pas personne vulnérable.

Il est impératif que tous les salariés qui peuvent télétravailler recourent au télétravail jusqu'à nouvel ordre. Seront donc sollicités en priorité les salariés dont les activités ne sont pas « télétravaillables ». Il peut être possible de prévoir du roulement parmi le personnel.

Il faut respecter autant que faire se peut les fonctions prévues par la fiche de poste, fiche de classification et le temps de travail.

La modification de la répartition des horaires relève du pouvoir de direction.

Que faire s'il ne vient pas ?

Selon nous, tout dépendra de l'activité concernée et de ce qui a été dit précédemment :

- S'il a été indiqué que seuls les volontaires étaient mobilisés, difficile de l'imposer et de sanctionner ou de suspendre le versement du salaire ;
- A l'inverse, si les salariés ont été avertis initialement qu'ils pouvaient être mobilisés et vu que le droit de retrait ne peut être retenu si les règles sanitaires sont respectées, le salarié ne fournissant pas de travail, ne saurait être rémunéré.

Pour les salariés non mobilisés il peut être utile de leur faire un courrier rappelant quelques éléments de contexte.

Modifier les plannings des salariés (horaires et congés payés)

S'agissant des congés payés, la situation est un peu différente de celle que nous avons connu lors des deux précédents confinements. Cette différence tient au fait que le Gouvernement impose de façon inédite une [période de vacances scolaires](#), identique pour les zones A, B et C (autrement dit l'ensemble du territoire français) et fixée du 10 au 26 avril 2021.

En principe l'employeur peut « *en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue* ». Auparavant on distinguait deux situations, suivant que les dates de congés payés étaient ou non préalablement fixées. Aujourd'hui, le fait est que parmi les différentes mesures annoncées, le Gouvernement modifie la période des congés payés pour certains et en tout cas impose une période de vacances scolaires pour l'ensemble du territoire français. Cette mesure s'impose à tous.

En conséquence :

- **Si les dates de congés payés étaient déjà été fixées et coïncident avec la période de de vacances scolaire du 10 au 26 avril 2021 :**

Aucune incidence, on laisse le planning en l'état.

- **Si les dates de congés payés étaient déjà été fixées mais ne coïncident pas avec la période de de vacances scolaire du 10 au 26 avril 2021 :**

Il convient pour l'employeur de procéder à un ajustement de planning, afin que les congés payés du salarié soient calqués sur la période de vacances scolaires commune et cela, quel que soit le temps de travail du salarié.

- Si aucune date de congés payés n'était arrêtée

L'employeur pourra, selon nous, imposer unilatéralement la prise de congés payés, durant la période de vacances scolaires commune.

Pour les salariés en modulation, des jours à zéro pourront également être positionnés sur cette période et donc déplacés.

L'accord RTT de 99 prévoit dans son l'article 3.3.2 : « *Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié. Le délai de 10 jours peut être réduit si urgence et accord du salarié* ».

L'urgence est manifeste, le délai de prévenance est impossible à tenir, la situation s'impose à l'employeur comme au salarié.

Un échange avec le salarié demeure bien évidemment à privilégier. La modification du calendrier de vacances pourrait en effet le mettre dans une situation délicate vis à vis d'autres engagements (stage permis de conduire, engagements divers etc.). C'est pour cela que nous vous invitons à informer les salariés très tôt de cette situation et des motifs pour lesquels la modification de planning s'impose (voir le modèle de courrier ci-dessous).

C'est le sens du [communiqué](#) du jour du ministère su travail.

Les salariés qui auront été mobilisés pour l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire et dans le cadre de la continuité pédagogique auront quelques difficultés à comprendre que l'effort ne soit pas partagé par chacun.

Courrier aux salariés

Madame, Monsieur

le président de la république a annoncé que les vacances scolaires étaient décalées du <<>> au <<>>.

(*Eventuellement*: Puisque vous n'êtes pas volontaire pour assurer l'accueil des élèves et que) le télétravail n'est pas une adaptation possible de votre poste,.

Nous vous informons que votre planning est modifié en urgence.

Ainsi pour la période du 6 au 9 avril (éventuellement : du 26 au 30 avril), votre temps de travail hebdomadaire sera de 0 heure par cette (ou ces) semaine(s).

Les heures à réaliser sur cette période seront reportées sur une période ultérieure dans le cadre de la modulation annuelle afin permettre une reprise de pleine activité de l'établissement le moment venu et d'adapter l'activité aux éventuelles modifications de calendrier qui pourraient être décidées.

Le nouveau planning vous parviendra à la reprise d'activité prévue le 26 avril ou le 3 mai.

Votre rémunération est maintenue à 100%.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur<<>>

Le [CSE](#) doit être informé et consulté si des mesures collectives telles que la programmation de périodes non-travaillées pour l'entreprise ou un service étaient décidées.

Urgence: mobilisation d'un salarié sur un autre poste.

Est-ce possible ? Faut-il faire une nouvelle fiche de poste ? Est-ce une modification de contrat? De nombreuses questions se posent.

Rappelons que cette mobilisation est de courte durée (4 jours la semaine prochaine et en collège et lycée la semaine du 26 avril au 3 mai) et se déroule là où cela s'avère strictement nécessaire, afin d'assurer la continuité administrative et pédagogique de l'enseignement (personnels d'éducation assurant des relances d'élèves qui n'envoient pas leur travail aux professeurs, informaticiens ou autres personnels compétents pour aider des élèves à distance etc.).

Le contexte actuel particulièrement exceptionnel, n'appelle pas de modification du contrat de travail des salariés surtout que l'appel au volontariat est privilégié.

La fiche de poste est un document de gestion, qui s'articule notamment avec la classification, inutile de la modifier.

Il va de soi que si la situation perdure, il faudra opérer une régularisation administrative.

Avoir recours à l'activité partielle

Le recours à l'activité partielle est toujours obligatoire pour :

- les **salariés vulnérables** : [Activité partielle pour personne vulnérable](#) ;
- les **salariés qui doivent garder leur enfant** et ne peuvent pas télétravailler : [Activité partielle pour garde d'enfant](#).

Hormis ces cas, comme lors du premier confinement, **les salariés dont l'emploi est éligible et qui ne peuvent pas télétravailler bénéficient de l'activité partielle.**

Et cela lors des périodes de fermeture des établissements scolaires et d'enseignement à distance, c'est-à-dire **les semaines du 6 et du 26 avril (collèges et lycées)**. Cela n'est pas le cas lors des semaines des 12 et 19 avril, puisqu'il s'agit simplement d'un décalage des vacances scolaires.

La mise en activité partielle et a fortiori la demande d'allocation d'indemnité partielle ne peut être demandée que pour les salariés dont les **rémunérations sont financées par les prestations** versées par les familles, et non pour ceux financés par forfait : [L'activité partielle dans l'enseignement catholique – salariés concernés](#)

L'employeur verse une **indemnité d'activité partielle** aux salariés en activité partielle. Sur [décision du Collège employeur](#), cette indemnité sera égale à **100% du salaire** sur les périodes d'enseignement à distance d'avril.

L'employeur doit effectuer une **demande d'autorisation d'activité partielle** (quel que soit le cas de recours) sur le site de la [Direccte](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/) : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Il peut également effectuer une demande d'**allocation d'indemnité partielle** pour obtenir le remboursement d'une partie de l'indemnité qu'il verse au salarié : [L'activité partielle – procédure de dépôt – Infos Isidoor](#)

Consulter la fiche [L'activité partielle – principes généraux et indemnisation](#) pour connaître les taux d'allocation.

Pour calculer les heures à indemniser dans le cas des **salariés en modulation du temps de travail**

et des **salariés en forfait jours et heures**, se référer à la fiche [L'activité partielle dans l'enseignement catholique – salariés concernés](#).

Attention, il est impossible de modifier les plannings des salariés en activité partielle. Il est peut être plus opportun d'envisager la modification de planning que la mise en activité partielle.

Peut-on rompre un CDD pour cause de « COVID, fermeture de l'établissement » ?

Parmi les motifs de rupture anticipée du CDD prévus par le Code du travail figure la force majeure. Cette dernière se définit comme un **élément extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution**. La force majeure est très rarement admise par les juges comme motif de rupture du contrat de travail. Ainsi :

- la Cour d'Appel – de Nancy n'a pas retenu la force majeure l'épidémie de Dengue en Martinique en 2007;
- de même la Cour d'Appel de Basse Terre pour le virus Chikungunya aux Antilles en 2007.

Il aurait été possible d'envisager une motivation liée « au fait du prince ». Sauf qu'il ne s'agit techniquement pas d'une fermeture administrative mais une limitation d'accueil. La rupture sur la base de ce motif semble très risquée.

Quid de de l'arrivée à terme des CDD ?

Un CDD arrivant à son terme est rompu. Il en est ainsi des CDD de remplacement à terme précis. En revanche un CDD de remplacement à terme imprécis (conclu jusqu'au retour de <<>> ou pendant la durée de l'absence de <<>>) ne peut être rompu. Le CDD perdure et le salarié bénéficie des mêmes droits qu'un CDI en termes de maintien de salaire, etc.