



Traduzido por:



CORONAVÍRUS: AS RESPOSTAS ÀS SUAS PERGUNTAS

Publicado em 04/03/2020

Diante dessa situação sem precedentes, como trabalhadores, ativistas, vocês questionam seus direitos, a organização de seu trabalho ou os direitos e obrigações de seu empregador. Este FAQ pode fornecer as primeiras respostas. Está escrito e será enriquecido regularmente graças às perguntas que vocês fizerem. Certas respostas também podem ser modificadas de acordo com a evolução da situação e das medidas tomadas pelo governo.



LEI DE EMERGÊNCIA

1. O que a lei de emergência permite?

A lei de emergência de 22 de março de 2020 estabelece um “estado de emergência da saúde” de dois meses para fornecer respostas de emergência à epidemia de corona vírus. Várias medidas modificam temporariamente e parcialmente as leis trabalhistas, previdenciárias e de serviço público para facilitar a manutenção da atividade econômica durante esse período de crise e, assim, limitar as demissões.

2. O que essa lei muda para os trabalhadores?

- Para impedir e limitar a cessação da atividade de empresas (qualquer que seja sua situação) e associações e evitar a perda de empregos, a lei cria um fundo (co-financiado pelas autoridades locais) para apoiar a tesouraria de empresas e prestar assistência direta ou indireta àqueles cuja “viabilidade está em jogo”.

- A utilização de atividades parciais é facilitada para todas as empresas, independentemente da sua dimensão, e adequada para empregados a tempo parcial, trabalhadores domésticos ou babás, mas também para empresas muito pequenas, pequenas e médias empresas e autônomos.

- O empregador poderá impor ou modificar unilateralmente as datas para participar das férias remuneradas dentro de um limite de 6 dias úteis, sujeito a (era uma exigência da Confederação Francesa Democrática do Trabalho) ter obtido um acordo de empresa ou filial.

- O empregador poderá modificar unilateralmente (portanto, sem o acordo ou consulta dos representantes do pessoal) as datas dos dias de redução do tempo de trabalho, os dias de descanso previstos nos acordos anuais de montante fixo e os dias de descanso atribuídos ao banco de horas dos funcionários.

- Mais funcionários se beneficiam da remuneração adicional paga pelo empregador, que permite a manutenção do salário em caso de licença médica (em caso de doença ou acidente): empregados com menos de um ano de antiguidade se beneficiam com isso, assim como os funcionários trabalhando em casa, trabalhadores sazonais, trabalhadores intermitentes e trabalhadores temporários.

- O período de espera em caso de interrupção do trabalho é eliminado para todos os funcionários dos setores público e privado durante todo o período de emergência de saúde.

- A participação nos lucros e a participação, que deveriam ter sido pagas antes de 30 de junho de 2020, podem ser pagas até 31 de dezembro de 2020.

- Em certos setores que são particularmente necessários para a segurança da nação ou para a continuidade da vida econômica e social (que ainda estão por ser definidos), será possível se afastar das regras da ordem pública no que diz respeito às horas de trabalho e descanso semanal e descanso de domingo.

- Os direitos dos candidatos a emprego e dos beneficiários de mínimos sociais e benefícios sociais são estendidos até 31 de julho de 2020.

- É prorrogado o período de validade dos vistos de longa duração, autorizações de residência, autorizações provisórias de residência, recibos de pedidos de autorização de residência e

certificados de pedido de asilo que expiraram entre 16 de março e 15 de maio de 2020, dentro do limite de 180 dias.

Sua Confederação Francesa Democrática do Trabalho eleita na empresa ou em sua administração também está presente para ajudá-lo e apoiá-lo. Não hesite em contatá-los!

PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

1 - Um trabalhador da empresa ou do serviço foi contaminado. O empregador não tomou nenhuma ação específica posteriormente: o que fazer?

Seu empregador tem a obrigação legal de tomar todas as medidas necessárias para que nenhum funcionário possa ser contaminado no decorrer de seu trabalho. Essa obrigação se enquadra na estrutura do artigo L4121-1 do Código do Trabalho: “O empregador toma as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores” (...) Ele “garante a adaptação destas medidas para ter em conta as mudanças das circunstâncias e melhorar a situação existente”.

Como tal, seu empregador deve tomar medidas – incluindo medidas vinculativas – para garantir a proteção da saúde do pessoal após avaliar o risco de contágio na empresa.

Lembramos que o vírus é transmitido por “contato próximo” com uma pessoa já infectada, em particular pela emissão de gotículas infecciosas, durante espirros ou tosse, que entram no trato respiratório.

No mínimo, a organização do trabalho deve permitir que todos façam ações de barreira.

Além disso, em caso de contaminação, as seguintes medidas devem ser tomadas pelo seu empregador:

- equipamento para as pessoas encarregadas da limpeza de pisos e superfícies usando bata descartável e luvas de uso doméstico (o uso de uma máscara de proteção respiratória não é necessário devido à ausência de aerossolização pelo piso e superfícies);

- manutenção do piso, favorecer uma estratégia de lavagem e desinfecção por via úmida, de forma que:

- pisos e superfícies sejam limpos com uma tira de lavagem descartável impregnada com um produto detergente;
- os pisos e superfícies sejam lavados com água potável com outra tira de lavagem descartável;
- deixar um tempo de secagem suficiente para esses pisos e superfícies;
- os pisos e superfícies devem ser desinfetados com alvejante diluído com uma tira de lavagem descartável diferente das duas anteriores;
- os resíduos produzidos pela pessoa contaminada sigam a rota de descarte convencional.

Se o seu empregador não tomar nenhuma medida para protegê-lo e se você considerar que está em perigo, poderá exercer o seu direito de afastamento por perigo grave e iminente (ver aqui). Mas se o seu empregador fizer o necessário para proteger os funcionários, o simples fato de um colega de trabalho ter sido contaminado não é suficiente – sujeito a uma diferença de apreciação dos tribunais no futuro – para justificar o próprio direito de afastamento, mesmo se o risco de

outros funcionários serem infectados pelo vírus puder ser alto se o funcionário tiver tido contato com os mesmos durante o período de incubação.

Se você tiver representantes de pessoal, é melhor alertá-los com antecedência. Se considerarem que você está em perigo, poderão exercer o direito de alerta para perigos graves e iminentes. Na ausência de um representante de pessoal, você pode solicitar a inspeção do trabalho e/ou o médico do trabalho. De qualquer forma, não hesite em nos informar sobre essas situações.

Nos serviços públicos, você pode solicitar que seus representantes no comitê técnico ou no comitê de saúde, segurança e condições de trabalho para que eles comuniquem o fato aos médicos de prevenção ou medicina do trabalho.

2 - Eu trabalho em um comércio que deve permanecer aberto, e não temos os meios necessários de proteção; o que fazer?

Seu empregador tem a obrigação legal de tomar todas as medidas necessárias para que nenhum funcionário possa ser contaminado no decorrer de seu trabalho. Essa obrigação se enquadra na estrutura do artigo L4121-1 do Código do Trabalho: “O empregador toma as medidas necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores” (...) Ele “garante a adaptação destas medidas para ter em conta as mudanças das circunstâncias e melhorar a situação existente”.

Como tal, seu empregador deve tomar medidas – inclusive vinculativas – para garantir a proteção da saúde do pessoal.

Recorde-se que o vírus é transmitido por "contato próximo" com uma pessoa já infectada, em particular pela emissão de gotículas infecciosas, durante espirros ou tosse, que entram no trato respiratório.

No mínimo, a organização do trabalho deve permitir que todos façam ações de barreira, a saber (fonte: <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>):

- quando os contatos são breves, as medidas de “barreira”, disponíveis e atualizadas no site: <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, em particular os relacionados à lavagem muito frequente das mãos, ajudam a proteger sua saúde e o dos que estão ao seu redor;

- quando os contatos são prolongados e próximos, há necessidade de tomar medidas de barreira, por exemplo, instalando uma distância de segurança de 1 metro, limpando as superfícies com um produto adequando e lavando as mãos.

Se o seu empregador não tomar nenhuma dessas medidas para protegê-lo e se você considerar que está em perigo, você poderá exercer o seu direito de afastamento por perigo grave e iminente (ver aqui).

Por outro lado, se as recomendações do governo forem implementadas pelo empregador e pelos funcionários, o mero fato de ser designado para atender ao público não é suficiente, sujeito a uma diferença de apreciação dos tribunais no futuro, para considerar que isso justifica uma razão razoável para exercer seu direito de afastamento.

Se você tiver representantes de pessoal, é melhor alertá-los com antecedência. Se considerarem que você está em perigo, poderão exercer o direito de alerta para perigos graves e iminentes.

Na ausência de um representante de pessoal, você pode solicitar a inspeção do trabalho e/ou o médico do trabalho. De qualquer forma, não hesite em nos informar sobre essas situações.

3 - Existem disposições específicas para pessoas vulneráveis?

Pessoas vulneráveis podem solicitar paralisação do trabalho por um período inicial de 21 dias sem passar pelo seu empregador ou pelo médico que as atende. Para fazer isso, devem acessar o site: declare.ameli.fr, para fazer sua declaração de paralisação do trabalho.

Pessoas vulneráveis são pessoas cujo estado de saúde as leva a serem consideradas em risco de desenvolver uma forma grave da doença. A lista de critérios foi estabelecida pelo Conselho Superior de Saúde Pública.

Por um lado, trata-se das mulheres grávidas e, por outro lado, das pessoas que sofrem de:

- Doenças respiratórias crônicas (asma, bronquite crônica, etc.);
- Insuficiência respiratória crônica;
- Fibrose cística;
- Insuficiência cardíaca por qualquer causa;
- Doenças coronárias;
- Histórico de acidente vascular cerebral;
- Hipertensão arterial;
- Insuficiência renal crônica, sob diálise;
- Diabetes tipo 1 dependente de insulina e diabetes tipo 2;
- Pessoas com imunossupressão:
 - patologias de câncer e hematológicas, transplantes de órgãos e células-tronco hematopoiéticas,
 - doenças inflamatórias e/ou autoimunes, recebendo terapia imunossupressora,
 - pessoas infectadas com HIV - Doença hepática crônica com cirrose;
- Obesidade, com um Índice de Massa Corporal (IMC) igual ou superior a 40.

4 - Meu empregador pode me obrigar a trabalhar sem máscara?

O empregador tem a obrigação de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, o que deve levar muito a sério.

As medidas recomendadas pelo governo para lidar com o Covid-19 estão resumidas nesta página do Ministério do Trabalho:

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-covid-19-et-monde-du-travail>

Em particular:



1. O trabalho remoto é a regra imperativa para todos os cargos que o permitem.

A maneira mais eficaz de combater a disseminação do coronavírus é limitar o contato físico. Todos, empregador e trabalhador, podem ajudar a combater essa disseminação, usando o trabalho remoto sempre que possível. É imperativo que todos os trabalhadores que possam trabalhar à distância usem o trabalho remoto até novo aviso.

2. As regras de distanciamento para os empregos que não permitem o trabalho remoto devem ser respeitadas.

As ações de barreira e as regras de distanciamento no trabalho são imperativas.

As empresas e administrações são convidadas a repensar suas organizações para:

- Limitar as reuniões ao estritamente necessário:
 - A maioria pode ser organizada remotamente;
 - As demais devem ser organizadas de acordo com as regras de distanciamento;
- Limitar agrupamentos de trabalhadores em pequenos espaços;
- Viagens não essenciais devem ser canceladas ou adiadas;
- A organização do trabalho deve ser adaptada o máximo possível, por exemplo, a rotação de equipes.

É responsabilidade do empregador atualizar a avaliação de riscos, transcrever os resultados dessa avaliação no documento único de avaliação de riscos e levar ao conhecimento dos funcionários e agentes, de acordo com os procedimentos adequados, as medidas adotadas para permitir sua plena aplicação.

A avaliação deve ser realizada levando em consideração os métodos de contaminação e o conceito de “contato próximo”.

As medidas implementadas poderiam ser, além de respeitar as ações de barreira, a implementação de ações de prevenção de riscos (regras de distanciamento, implementação de regras de higiene, fornecimento de álcool-gel, máscaras, reorganização do trabalho para que os trabalhadores tenham o mínimo de contato possível, limpeza de superfícies e instalações coletivas, etc.), ações de informação e de treinamento dos funcionários, bem como o estabelecimento de uma organização e meios adequados.

Em caso de violação ou se as medidas adotadas parecerem insuficientes, o comitê socioeconômico ou o comitê de saúde, segurança e condições de trabalho no serviço público tem autoridade para acionar o direito de alerta. O alerta lançado pelo comitê socioeconômico ou pelo comitê de saúde, segurança e condições de trabalho aciona a obrigação do empregador de iniciar uma investigação conjunta com o funcionário eleito e a obrigação, em caso de desacordo, de convocar rapidamente o comitê socioeconômico ou o comitê de saúde, segurança e condições de trabalho (dentro de 24 horas).

Se for estabelecido que o empregador não tomou as medidas essenciais para proteger a saúde de seus trabalhadores, têm direito de fazer valer seu direito de afastamento.

5 - Quais são as obrigações de saúde e segurança do empregador?

Os empregadores estão sujeitos a uma obrigação de saúde e segurança em relação aos funcionários. Como tais, devem tomar todas as medidas necessárias para preservar sua saúde física ou mental e garantir que se adaptem de acordo com o contexto em mudança (L.4121-1 do Código do Trabalho). Essas medidas incluem ações para prevenir riscos ocupacionais, ações de informação e treinamento, estabelecimento de uma organização e meios adaptados.

Nas empresas cuja atividade é mantida apesar da epidemia, os empregadores que solicitarem a presença física dos funcionários (principalmente quando o trabalho remoto não é possível) têm a obrigação de tomar todas as medidas para preservar a saúde e segurança dos funcionários (informações disponíveis e atualizadas no site do governo). Caso contrário, poderá ser responsabilizado e o funcionário poderá reivindicar seu direito de afastamento.

DIREITO AO AFASTAMENTO

1 - Em que situação posso exercer meu direito de afastamento?

O direito de afastamento é uma disposição enquadrada no artigo L4131-1 do Código do Trabalho para o setor privado e o serviço público hospitalar, e pelos Decretos 82-453 para o serviço público do Estado e 85-603 para o serviço público territorial. Isso permite que um trabalhador se afaste de uma situação de trabalho se considerar que apresenta um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde. Existe seu equivalente no serviço público.

Em situações como pandemias, o direito de afastamento não se aplica sistematicamente com base apenas na situação geral da pandemia e na existência do vírus (caso contrário, ninguém poderia trabalhar).

Portanto, você pode exercer seu direito de afastamento em situações especiais e, em particular, se seu empregador não implementar uma organização de trabalho que permita aplicar pelos menos as ações de barreira.

Em termos de prevenção, seu empregador também deve implementar ações de prevenção de riscos (regras de distanciamento, implementação de regras de higiene, fornecimento de álcool-gel, máscaras, reorganização do trabalho, que funcionários e agentes tenham o mínimo de contato possível, limpeza de superfícies e instalações coletivas, etc.), ações de informação e treinamento para funcionários e agentes, bem como o estabelecimento de uma organização e meios adequados.

Se você exercer o seu direito de afastamento, deverá informar imediatamente seu empregador por qualquer meio escrito (carta registrada com aviso de recebimento, entregue em mãos contra assinatura, e-mail).

Idealmente, mas isso não é uma obrigação, você também deve informar à inspeção do trabalho ou o comitê de saúde, segurança e condições de trabalho no serviço público.

Em todos os casos e antes de qualquer exercício do direito de afastamento, é altamente recomendável entrar em contato com seus representantes no comitê socioeconômico/comitê de saúde, segurança e condições de trabalho. Se não estiverem fisicamente presentes, seus dados de contato profissional serão exibidos no estabelecimento ou acessíveis através da intranet.

Observe que seu empregador será obrigado a continuar pagando seu salário.

Observe, no entanto: ele pode contestar esse direito de afastamento que não seja justificado em todas as situações.

Em caso de litígio, caberá aos tribunais avaliar caso a caso se as condições para o exercício do direito de afastamento são cumpridas. Caso contrário, os tribunais consideram que o funcionário comete um abuso de direitos. Portanto, é passível de dedução da folha de pagamento, ação disciplinar ou mesmo demissão de funcionários do setor privado.

A fim de restringir ainda mais o empregador, o direito de afastamento pode ser articulado com o direito de alerta, que é uma disposição semelhante que apenas os representantes do pessoal podem usar:

- Nas empresas: é o comitê socioeconômico que é legítimo ativar o direito de alerta em caso de falta ou se as medidas adotadas parecerem insuficientes. O alerta lançado pelo comitê social e econômico desencadeia a obrigação do empregador iniciar uma investigação conjunta com o funcionário eleito e a obrigação, em caso de desacordo, de convocar rapidamente o comitê social e econômico (dentro de 24 horas).

- No serviço público: é equivalente às empresas, exceto que a autoridade é a do comitê de saúde, segurança e condições de trabalho. O alerta lançado pelo comitê de saúde, segurança e condições de trabalho desencadeia a obrigação do empregador iniciar uma investigação conjunta com o funcionário eleito e a obrigação em caso de desacordo sobre as medidas a serem tomadas para pôr um fim ao perigo, de reunir rapidamente o Comitê Técnico (dentro de 24 horas). Um agente também pode usar o registro de saúde e segurança ocupacional ou o registro de perigo grave e iminente, que deve estar presente em todos os serviços. A polícia, a guarda municipal e os bombeiros não podem exercer seu direito de afastamento. O mesmo vale para os militares.

SALÁRIO

1 - Meu empregador pode parar de pagar meus salários se permanecer fechado?

Não. Se sua empresa não puder mais pagar os salários, deverá colocar-se em atividade parcial (ver aqui) ou proceder à demissão por razões econômicas. Se a empresa não tiver mais meios de pagar salários, os salários serão garantidos pelo Seguro de Garantia de Salários. Diante da crise, o governo adotou muitas disposições para superar as dificuldades do seu empregador (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>).

No serviço público, a questão da remuneração depende da posição estatutária:

- O agente que está em seu local de trabalho em trabalho remoto mantém toda a sua remuneração, incluindo subsídios e bônus;
- Quem está na Autorização Especial de Ausência mantém sua remuneração, mas não têm mais o direito de redução do tempo de trabalho;
- O agente em licença médica comum se enquadra nos regulamentos de licença médica (exceto o dia de carência).

2 - Meu contrato prevê uma remuneração com base num determinado número de horas. Não trabalhei todas as horas programadas porque o empregador não podia me fornecer trabalho. Vou perder salários?

O empregador é obrigado a respeitar os termos do contrato de trabalho, incluindo o pagamento da remuneração esperada. Assim, se não fornecer o número de horas de trabalho previstas, ainda terá que pagar o salário integral, desde que o empregado esteja à sua disposição. Se a empresa sofrer uma queda na atividade, o empregador poderá colocar os funcionários em atividade parcial (consulte aqui para saber mais sobre atividade parcial).

3 - Como agente público, o trabalho remoto tem algum impacto sobre a minha remuneração?

Quer estejam no local de trabalho ou em trabalho remoto, agentes permanentes e funcionários contratados de direito público retêm toda a sua remuneração, incluindo bônus e indenizações, exceto aqueles vinculados, por exemplo, a custas ou encargos de serviço público que desapareceram após as medidas de contenção. Para agentes em Autorização Especial de Ausência, o tratamento é mantido, bem como as indenizações. Por outro lado, os direitos de reduzir o tempo de trabalho podem ser afetados, conforme previsto na lei de emergência da saúde adotada em 22 de março (veja aqui).

4 - O empregador tem o direito de parar de pagar bônus durante o estado de emergência da saúde?

Se o bônus estiver previsto pela convenção coletiva ou em um acordo coletivo, o empregador não poderá excluí-lo ou modificá-lo sem a conclusão de um novo acordo.

Se o bônus estiver previsto no contrato de trabalho, só poderá ser modificado ou cancelado pelo empregador após a assinatura do adendo ao contrato de trabalho.

Se o bônus estiver vinculado ao uso na empresa, o empregador poderá modificá-lo ou excluí-lo somente após a conformidade com um procedimento de rescisão específico. Deve informar cada funcionário por escrito e individualmente, bem como os representantes dos funcionários. Também deve respeitar um período de aviso prévio suficiente (não definido pela lei).

Para ser considerado como um uso, o bônus deve atender a três critérios:

- A generalidade: o bônus beneficia todos os funcionários ou uma categoria específica;
- A fixidez: o bônus é aplicado de acordo com prazos fixos e estáveis;
- A constância: o bônus é pago regularmente e já foi pago várias vezes seguidas.

Pouco importa se o valor ou a designação do bônus mude a cada ano.

5 - Meu empregador tem o direito de reduzir meu salário de 130 Euros para 100 Euros por causa da pandemia?

Não, seu empregador não pode decidir reduzir unilateralmente o salário sob o pretexto de que estamos em um período de pandemia, sem o consentimento do funcionário. Se o empregador tomar uma decisão contrária a esta regra, estará sujeito a sanções criminais.

Esta proibição se aplica ao salário-base, mas também aos bônus: os elementos da remuneração que constam do contrato de trabalho não podem ser modificados pelo empregador. O empregador não pode, portanto, alterar aos termos do contrato sem o acordo do empregado.

Por outro lado, sem o acordo do empregado, o empregador pode modificar certos elementos da remuneração que não sejam contratuais, ou seja, que não aparecem no contrato de trabalho. Se esses elementos resultarem de um uso ou de um acordo coletivo. Nesse caso, o aceite do funcionário não será necessário. Se deseja reduzir ou excluir esses elementos, o empregador ainda precisará seguir um procedimento (rescindir ou revisar o contrato ou revogar o uso).

Quando a causa da proposta do empregador de diminuir o salário é econômica, o empregador deve seguir um procedimento especial. O funcionário tem o direito de recusar, mas, nesse caso, é passível de demissão por razões econômicas.

Nota: Se o seu empregador tiver dificuldade em pagar salários diante da crise, o governo implementou muitas disposições que você pode consultar no seguinte link:

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

[^ Voltar ao resumo ^](#)

6 - Recebo salário mínimo ou próximo dele, receberei menos que o salário mínimo se estiver em atividade parcial?

No contexto do desemprego parcial, existe o direito a uma garantia mensal mínima para os empregados de tempo integral (artigo L.3232-5 do Código do Trabalho). Assim, se, uma vez pago o subsídio parcial de atividade, sua remuneração for inferior ao salário mínimo líquido, o empregador deverá pagar um subsídio adicional igual à diferença entre o salário mínimo líquido e o valor que você recebeu inicialmente.

FECHAMENTO DA EMPRESA

1 - Quais empresas devem fechar ao público?

Os lugares fechados ao público são definidos em um decreto de 15 de março de 2020 como “aqueles que não são essenciais para a vida da Nação”.

A lista exaustiva está disponível no site oficial do governo francês, o Légifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041723302&categorieLien=id>

Isso inclui salas de audiências, conferências, reuniões, espetáculos ou usos múltiplos, lojas de vendas e centros comerciais (exceto suas atividades de entrega e retirada de pedidos); restaurantes e locais para beber (exceto atividades de entrega e retirada de pedidos, serviço de quarto em restaurantes e bares de hotéis e serviço de alimentação sob contrato); salões de dança e salas de jogos; bibliotecas, centros de documentação; salas de exposições, instalações esportivas internas; museus; circos, tendas e estruturas; estabelecimentos ao ar livre; creches, estabelecimentos de ensino, de treinamento, centros de férias, centros de lazer sem alojamento (exceto os abrangidos pelos artigos 4 e 5 do decreto).

2 - Quais empresas que não precisam fechar?



Os locais abertos ao público são definidos em um decreto de 15 de março de 2020 como “aqueles de natureza essencial, como comércio de alimentos, farmácias, bancos, postos de serviços ou de distribuição da imprensa”.

A lista exaustiva está disponível no site oficial do governo francês, o Légifrance: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041723302&categorieLien=id>

3 - Minha empresa se recusa a respeitar o fechamento e me exige que continue trabalhando no local: o que posso fazer?

Você deve continuar a ir para o trabalho. Você pode relatar a situação à inspeção do trabalho para que sua empresa seja obrigada a cumprir sua obrigação de fechamento. Se você possui representantes de pessoal (comitê econômico e social), também deve alertá-los.

A obrigação de fechamento não respeitada pelo seu empregador não justifica por si só um direito de afastamento. Se, no entanto, este não tomar todas as medidas (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), permitindo aplicar pelo menos as ações de barreira e, portanto, se considerar uma situação de trabalho que apresente um perigo sério e iminente, você pode exercer seu direito de afastamento (ver aqui).

4- Minha empresa é obrigada a fechar, não tenho notícias de meu empregador; devo continuar trabalhando?

Se sua empresa for afetada pelas disposições do Presidente da República em relação ao fechamento obrigatório e seu empregador não nos fornecer informações específicas, você primeiro será obrigado a ir ao seu trabalho. Se o local estiver fechado, você deverá relatar esta situação por carta ao seu empregador (e-mail, por exemplo), informando também – idealmente (isso não é uma obrigação) – à inspeção do trabalho, e nessa carta você especifica que diante da situação de saúde e das recomendações do Presidente da República, você permanecerá confinado em sua casa, aguardando instruções de seu empregador.

ATIVIDADE PARCIAL

1 - Qual será o valor de minha indenização em caso de atividade parcial?

Na atividade parcial, o valor da remuneração é de pelo menos 70% da remuneração bruta, ou cerca de 84% do salário líquido - com uma garantia mínima de remuneração pelo menos igual ao salário mínimo. Cada hora não utilizada é compensada (a partir da primeira hora) dentro do limite da duração legal do trabalho ou da duração convencional ou contratual do trabalho, a que for menor.

Um acordo coletivo ou uma decisão unilateral do seu empregador pode prever uma indenização mais alta.

Se você estiver em treinamento durante o período parcial da atividade (em particular na estrutura do plano de treinamento), são possíveis 2 cenários:

- Seu treinamento deu origem a um contrato de empregador em 28 de março de 2020, o mais tardar: a indenização horária é aumentada para 100% da remuneração líquida anterior.



- Seu treinamento deu origem a um acordo de empregador após 28 de março de 2020: a indenização por hora é de 70% da remuneração bruta, como para os outros funcionários.

Se você estiver em estágio ou em um contrato de profissionalização: sua indenização corresponderá à porcentagem do salário mínimo aplicável a você nos termos do Código do Trabalho.

2 - Minha empresa é forçada a fechar; o empregador tem a obrigação de me colocar em atividade parcial?

Não, seu empregador não tem essa obrigação. Se você permanecer em período integral, é claro que ele deve continuar pagando seu salário integralmente, inclusive se não puder fazer você trabalhar remotamente.

É bom saber: “atividade parcial” é o nome dado ao desemprego parcial desde 2013, também chamado de “desemprego técnico” na linguagem comum.

3 - Se meu empregador se recusar a me colocar em atividade parcial, o que acontece?

Seu empregador não tem obrigação de colocá-lo em atividade parcial. Se você permanecer em período integral, é claro que ele deve continuar pagando seu salário integralmente, inclusive se não puder fazer você trabalhar remotamente.

No entanto, pode impor dias de redução no tempo de trabalho ou eventualmente licenças (ver pergunta sobre esse assunto). Nas situações mais complicadas, a empresa pode iniciar um procedimento de demissão por razões econômicas porque, mesmo que o governo tenha se comprometido a tomar todas as medidas econômicas para evitá-las, não proibiu as demissões.

4 - O empregador tem o direito de colocar apenas parte dos empregados em atividade parcial?

Sim, se essa escolha for baseada em critérios objetivos e não discriminatórios. Além disso, não deve haver tratamento desigual entre funcionários colocados exatamente na mesma situação. Assim, dois funcionários que ocupam um cargo com as mesmas restrições em relação à atividade parcial devem se beneficiar do mesmo tratamento. Por exemplo, se sua empresa não tem os meios para colocar todos os funcionários em atividade parcial ao mesmo tempo, deve estabelecer pelo menos uma rotatividade entre os funcionários.

5 - Estou em um pacote de dias (ou em pacote de horas). Posso me beneficiar da atividade parcial?

Sim. Como parte da emergência da saúde, a atividade parcial é completamente aberta aos funcionários em um pacote anual fixado em dias ou horas. O número de horas usadas para calcular a indenização parcial da atividade paga pelo empregador é determinado pela conversão de um determinado número de dias ou meias jornadas. Temos que esperar a publicação de um decreto para saber exatamente os procedimentos dessa conversão.

6 - Tenho o direito de recusar estar em atividade parcial?

Não, a medida é considerada uma mudança nas condições de trabalho que os funcionários não podem recusar. Assim, se você se recusar a participar de uma atividade parcial, comete uma falta que seria passível de uma sanção que poderia chegar até a demissão.

Se você é um funcionário protegido, o empregador deve obter seu aceite desde que a atividade parcial não afete todos os funcionários da empresa, estabelecimento, serviço ou oficina aos

quais você está designado ou anexado. Se a atividade parcial afetar todos os funcionários da sua unidade, você não poderá se opor sem cometer uma falta.

7 - Tenho que tomar medidas para receber as indenizações de atividade parcial?

Não, você não precisa fazer nada. Estas são pagas pelo empregador, na data normal de pagamento. É o empregador que recebe um subsídio compensatório. No entanto, se sua empresa encontrar dificuldades financeiras ou estiver em processo de falência, reorganização ou liquidação judicial, as indenizações poderão ser pagas pela agência de serviços e pagamento do subsídio de atividade parcial. Esta é uma decisão do prefeito ou da Diretoria Regional de Empresas, Concorrência, Consumo, Trabalho e Emprego.

8 - Tenho remuneração variável. Como é calculado minha indenização de atividade parcial?

A indenização de atividade parcial é calculada sobre a mesma base de cálculo que as licenças remuneradas (artigo R5122-18 do Código do Trabalho). No link a seguir, você encontrará informações adicionais de acordo com o tipo de remuneração, a natureza dos bônus, etc.:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>

9 - Continuarei a receber férias remuneradas enquanto estiver em atividade parcial?

Sim, a atividade parcial não tem impacto na aquisição de direitos às férias remuneradas.

10 - Meu empregador nos colocou em atividade parcial até 31 de maio. Ele pode cancelar nossas férias vencidas antes de 31 de maio?

O empregador não pode “cancelar” as férias. No entanto, as férias podem ser perdidas se você nunca as tirou e nunca pediu.

Se você não pôde pedir férias ao empregador, o empregador deve indenizá-lo. Mesmo nessa situação excepcional, consideramos que a atividade parcial continua a ser responsabilidade do empregador, uma vez que cabe a ele decidir fazer o pedido de atividade parcial junto à Diretoria Regional de Empresas, Concorrência, Consumo, Trabalho e Emprego. Consequentemente, se ele não autorizar a solicitação de férias antes do final do período definido na empresa, deverá indenizá-lo.

Por fim, também é possível adiar os dias de férias vencidas, mas não tiradas, além do período de férias. Nesse caso, você precisa de um acordo entre você e seu empregador. Se você tiver representantes do pessoal em sua empresa, eles também poderão ajudá-lo a reivindicar seus direitos.

11 - A atividade parcial tem impacto na distribuição e participação nos lucros?

Não, a atividade parcial não tem impacto nas regras de distribuição e participação nos lucros. Por outro lado, a atividade econômica da empresa – e, portanto, seus resultados – corre o risco de ser negativamente impactada pela atual crise.

12 - O empregador pode iniciar a atividade parcial sem consultar o comitê social e econômico?

Normalmente não. Se houver um comitê social e econômico em sua empresa, o empregador deve primeiro enviar o parecer do comitê econômico e social à Diretoria Regional de Empresas, Concorrência, Consumo, Trabalho e Emprego ao solicitar a atividade parcial.

Mas a crise que estamos enfrentando é excepcional. Nesse contexto, o governo indicou que o empregador poderia tomar medidas de proteção para a organização do trabalho antes de consultar o comitê econômico e social.

Por exemplo, o anúncio do fechamento das lojas poucas horas antes de sua efetivação exigiu fazer um rápido pedido de atividade parcial para certas empresas, muitas vezes sem o parecer prévio do comitê econômico e social.

Em todos os casos, consideramos que, se um pedido de atividade parcial for feito antes do parecer do comitê econômico e social, o empregador deverá informá-lo o mais breve possível.

13 - Posso ter um segundo emprego enquanto estou em atividade parcial?

Sim, é possível combinar dois empregos para o funcionário em atividade parcial, a menos que uma cláusula do contrato de trabalho (cláusula de exclusividade ou cláusula de não-concorrência) se oponha a isso. Portanto, você deve verificar o conteúdo do seu contrato de trabalho antes de se candidatar a outro emprego.

Nesse caso, o funcionário se beneficia da indenização da atividade parcial e da remuneração vinculada ao outro emprego. O funcionário deve informar seu empregador de sua decisão de exercer outra atividade profissional durante a suspensão de seu contrato, especificando o nome do empregador e a duração prevista do trabalho.

14 - É possível atividade parcial ou desemprego parcial no serviço público?

Nos serviços públicos, nenhum agente público – funcionário público, trabalhador contratado, etc. – pode ser colocado em desemprego parcial. Existem, no entanto, algumas raras exceções, como um funcionário público que trabalha para uma empresa (operadora telefônica Orange, por exemplo).

Se sua presença não é essencial e você não pode ser colocado em trabalho remoto (que é a regra no serviço público durante o período do confinamento), seu empregador público pode usar Autorizações Especiais de Ausência para justificar os dias não trabalhados. Portanto, estes dias não são deduzidos das suas férias e são integralmente remunerados. No entanto, podem afetar seus direitos à redução do tempo de trabalho.

15 - Posso me beneficiar da interrupção do trabalho enquanto meu cônjuge estiver em atividade parcial?

Se seu cônjuge tiver sua atividade completamente interrompida devido à atividade parcial, você não cumpre, em nossa opinião, as condições para se beneficiar da interrupção específica do trabalho. De fato, para isso, você deve ser incapaz de trabalhar devido a uma medida de isolamento, despejo ou manutenção domiciliar que é específica para você ou que diz respeito ao seu filho menor de 16 anos de idade. De fato, na medida em que seu cônjuge é capaz de cuidar dos filhos, considera-se que você não está impossibilitado de trabalhar (nem impossibilitado trabalhar à distância) portanto você não pode se beneficiar da interrupção.

Por outro lado, se seu cônjuge vê a atividade simplesmente reduzida como parte da atividade parcial (por exemplo, ele/ela trabalha apenas 50% do tempo de trabalho habitual), você cumpre, em nossa opinião, as condições para se beneficiar da interrupção de trabalho para cuidar de seu(s) filho(s).

No entanto, essa interrupção específica é um dispositivo novo e derogatório. Poucos detalhes são dados nos textos regulamentares que o instituíram. Na falta de precisão nos textos, convidamos você a entrar em contato com o seu Fundo Primário de Seguros Contra Doença e obter seu parecer sobre o assunto.

Além disso, você deve saber que a interrupção do trabalho agora também está aberta para pessoas consideradas particularmente em risco em relação ao Covid-19 (<https://www.ameli.fr/yvelines/assure/actualites/covid-19-extension-du-teleservice-declareamelifr-aux-personnes-risque-eleve>). Se você se enquadra nessa categoria e não pode trabalhar à distância, poderá se beneficiar da interrupção do trabalho.

16 - Meu empregador pode me colocar em atividade parcial enquanto estou em interrupção de trabalho para cuidar de meu filho?

Em nossa opinião, o funcionário já está em regime de interrupção de trabalho por um determinado período. O estabelecimento da atividade parcial na empresa não deve ter impacto na interrupção. Ao final de sua interrupção, você será colocado em atividade parcial se o dispositivo ainda estiver em andamento nessa data.

Porém, preste atenção que essa interrupção específica é um dispositivo novo e derogatório. Poucos detalhes são dados nos textos regulamentares que o estabeleceram. Portanto, é possível que a administração considere que a interrupção da atividade na empresa faça com que o funcionário mude para o regime de atividade parcial. No entanto, é necessário saber que nenhum texto fornece a primazia da atividade parcial sobre a interrupção específica de trabalho. Na falta de precisão nos textos, convidamos você a entrar em contato com o seu Fundo Primário de Seguros Contra Doença e obter seu parecer por escrito sobre o assunto.

17 - Os funcionários em atividade parcial mantêm seus direitos ao seguro de saúde complementar?

A atividade parcial de um funcionário de direito privado é a suspensão do contrato de trabalho. O salário é substituído por uma indenização com isenção de contribuições para a previdência social. A isenção implica a manutenção de direitos, gratuitamente, para a Previdência Social. Mas e os planos complementares?

Existe um vazio legal na relação entre o desemprego em tempo parcial e a manutenção de planos complementares de saúde e previdência. Não há pagamento de contribuição, mas não há violação do contrato de trabalho; portanto, o dispositivo de portabilidade fora do contrato de trabalho não se aplica. Relatamos esse problema ao Governo e a Confederação Francesa Democrática do Trabalho instou todas as instituições de proteção social (fundos mútuos, seguros), bem como suas federações profissionais a examinarem seus acordos da indústria, a fim de verificar o grau de cobertura de funcionários em cada setor de atividade.

Em caso de falta de proteção, solicitamos a atualização dos acordos da indústria e dos acordos de empresa. Como procedimento de emergência, solicitamos que as instituições de proteção social complementem as indenizações da previdência social a partir do 1º dia de interrupção, usando fundos de ação social. No estado atual da lei, tirar férias (férias remuneradas, redução do tempo de trabalho, banco de horas) é mais tranquilizador no que diz respeito à manutenção da renda. A lei de saúde emergencial pode prever medidas de proteção social. Não deixaremos de informar sobre essas medidas o mais rápido possível.

18 - Eu trabalho em meio período, posso me beneficiar da atividade parcial?

Sim, os trabalhadores em meio período são elegíveis para a atividade parcial.

19 - Tenho direito a vale-refeição quando estou em atividade parcial?

Depende. Se você estiver em atividade parcial total (100%), não terá direito a vale-refeição. Por outro lado, se o sistema de atividades parciais posicionar seu horário efetivo de trabalho, abrangendo a hora do intervalo do almoço, você deverá se beneficiar, independentemente do horário de trabalho: um funcionário que trabalha das 8h às 12h da manhã não se beneficia de um vale-refeição, mas seu colega que trabalha das 10h às 12h e das 13h às 15h sim.

DIREITOS DE CONTRATOS CURTOS E CASOS PARTICULARES

1 - Trabalho em uma creche. Os pais das crianças de quem cuido não confiam mais seus filhos a mim. O que acontecerá comigo?

A atividade parcial agora está aberta a funcionárias de creche e trabalhadores domésticos. A indenização parcial da atividade paga pelo empregador deve ser pelo menos igual a 80% da remuneração líquida contratual do funcionário. Para obter mais informações sobre o procedimento a seguir, consulte o site da verificação de serviço de emprego universal.

Para as funcionárias de creche com contrato regido pelo direito público, assim como outras agentes, elas se beneficiam de Autorizações Especiais de Ausência. Disposições complementares estão por vir.

1 bis - Trabalho em uma creche, com contrato regido pelo direito público. Posso ser requisitada para tomar conta dos filhos da equipe de enfermagem?

Sim, é possível. É necessário exigir um mínimo de proteção para você e as crianças. De fato, os empregadores públicos são obrigados a garantir a segurança e a proteção da saúde dos agentes colocados sob sua autoridade. Devem, portanto, fornecer-lhes o necessário para se proteger: máscara, álcool-gel, etc. Caso contrário, certifique-se de criar uma “cadeia única” entre pais, filhos e funcionários de acolhimento. Quanto menos pessoas envolvidas para cada criança, melhor será para todos.

2 - Sou trabalhador sazonal, meu contrato está em andamento. Posso me beneficiar da atividade parcial?

A natureza do seu contrato de trabalho (contrato de trabalho por tempo indeterminado, contrato de trabalho a termo ou temporário) não afeta o benefício da atividade parcial. Por exemplo, se você trabalha em uma estação de esqui que fecha antes do tempo, você pode se beneficiar deste dispositivo até o prazo previsto em seu contrato sazonal. No final deste contrato de trabalho, se as condições de acesso forem atendidas (em particular a duração mínima da atividade), você poderá se registrar no pólo de emprego para receber o subsídio de desemprego a títulos do(s) contrato(s) perdido(s).

3 - Sou trabalhador temporário, meu contrato está em andamento. Posso me beneficiar da atividade parcial?

Sim, quando o estabelecimento em que cumpre sua missão colocar ele mesmo seus próprios funcionários em atividade parcial. No entanto, esse não é o caso se você iniciar sua missão quando o estabelecimento já recorrer à atividade parcial. Concretamente, se o

seu contrato terminar antes do final do período de atividade parcial, você será beneficiado apenas durante o contrato. Sua possível renovação não dá a você direito ao benefício da atividade parcial.

4 - Existem disposições para trabalhadores autônomos e trabalhadores de plataformas freelancer?

Várias medidas foram adotadas para os trabalhadores autônomos diante da crise do corona vírus.

A Confederação Francesa Democrática do Trabalho fez um balanço para você. Não hesite em nos enviar suas dúvidas e dificuldades para o endereço: covid-19@cfdt.fr

Contribuições dos Sindicatos para a Recuperação de Contribuições para Previdência Social e Subsídios Familiares

- O prazo mensal de 20 de março não será cobrado;
- O valor dessa data de vencimento será amortizado nas próximas datas de vencimento (abril a dezembro);

Além desta medida, você pode solicitar:

- Um recálculo de suas contribuições e a concessão de condições de pagamento, inclusive com antecedência;
- Não haverá sobretaxa por atraso nem multa;
- Um ajuste no seu cronograma de contribuição para já levar em conta uma queda na receita, reavaliando a receita sem aguardar a declaração anual;
- Depois de esgotadas essas possibilidades: a intervenção da ação social para a cobertura parcial ou total de contribuições ou para a alocação de ajuda financeira excepcional em: www.secu-independants.fr, na guia “Action sociale” (Ação social).
- Além disso, em caso de interrupção de trabalhos por mais de 90 dias consecutivos, é possível obter, mediante solicitação, uma isenção do pagamento das contribuições.

Contatos:

- Pela internet, em: www.secu-independants.fr, na aba “Mon compte” (Minha conta) para uma solicitação de atraso ou de receita estimada;
- Por e-mail, escolhendo o assunto “Suas contribuições”, motivo “Dificuldades de pagamento”;

Interrupções de trabalho:

- Trabalhadores autônomos e empreendedores individuais, que são:
 - o Pais de crianças menores de 16 anos no dia do início da interrupção ou pais de crianças com deficiência, sem limite de idade

o Ou vulneráveis (veja a lista aqui:

https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/CP-declare-ameli-personnes-a-risque_VDEF.pdf)

podem declarar uma manutenção domiciliar para si mesmos, em: www.declare.ameli.fr, “interrupção simplificada do trabalho para cuidar de crianças”. A indenização será calculada com base em uma parte das receitas dos meses/anos anteriores.

Dicas:

1. em “tipo de identificador”, escolha SIRET
2. em “número do empregador”, indique o seu número SIRET
3. em “razão social”, seu nome e sobrenome
4. em “endereço de e-mail”, seu endereço de e-mail
5. clique em “adicionar um funcionário” e se declare como tal
6. Marque a caixa “Certifico...”

Dificuldades financeiras

- O governo estabeleceu um plano de apoio aos autônomos ou às microempresas: em caso de queda nas vendas de pelo menos 70% em março de 2020 em comparação a março de 2019, uma indenização fixa de 1.500 euros é paga com base em declaração simples.

<https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2020/Coronavirus-MINEFI-10032020.pdf>

- Também é possível, em escala individual, modificar a alíquota do imposto retido na fonte e adiar o pagamento de certos pagamentos parcelados para levar em conta a queda na receita anunciada para 2020:

<https://www.impots.gouv.fr/portal> (fazer antes do dia 22 do mês, para o mês seguinte)

Benefícios sociais

Os trabalhadores independentes podem se beneficiar de benefícios sociais (moradia, renda ativa solidária, família): <https://www.mesdroitssocial.gouv.fr/dd1pnds-ria/index.html>

Aposentadoria

Para os autores, é possível solicitar ao IRCEC (Fundo Nacional de Aposentadoria Complementar para Artistas e Autores) uma modulação de suas contribuições ou um diferimento através de sua área privada. Da mesma forma, um pedido de assistência social pode ser feito para que suas contribuições sejam pagas.

<http://www.ircec.fr/contactez-nous/>

Desemprego

Os autônomos não contribuem para o plano de seguro-desemprego. No entanto, podem ter um seguro privado.

Desde o dia 1º de novembro de 2019, têm acesso a uma nova lei de seguro-desemprego sujeita a condições. Os autônomos que cessaram sua atividade podem se beneficiar do Subsídio de Autônomos. Seu montante fixo de 800 euros será pago por um período de 6 meses.

Para recebê-lo, são necessárias 5 condições:

- Ter exercido em atividade autônoma por 2 anos continuamente;
- Ter cessado a atividade por causa de liquidação ou reorganização judicial;
- Justificar pelo menos 10.000 euros da renda anual recebida a título desta atividade nos últimos 2 anos;
- Receber renda pessoal inferior à renda de solidariedade ativa;
- Estar efetivamente em busca de um emprego.

Bancos

Lembre-se de avisar com antecedência seu consultor bancário: você pode aumentar seu possível cheque especial ou solicitar um empréstimo ou, para aqueles que têm créditos a honrar, procurar ajustá-los ou estender um prazo.

Os bancos anunciaram que estão se mobilizando através de 5 medidas muito concretas:

- procedimentos acelerados de instrução de crédito para tesourarias em situação difícil, dentro de 5 dias, com atenção especial às emergências;
- adiamento de até 6 meses para reembolso de crédito a empresas;
- supressão de multas e os custos adicionais do adiamento de vencimentos e créditos das empresas;
- comunicação com clientes com retransmissão das medidas governamentais e medidas de apoio público (garantia pública como o Banco Público de Investimento, adiamento de vencimentos fiscais ou sociais, etc.);
- apoio do Estado e do Banco da França para negociar com seu banco um reagendamento dos créditos bancários.

OCUPAÇÕES ESPECÍFICAS

Você é motorista de caminhão?

O que está previsto para proteger a saúde dos caminhoneiros e facilitar seu trabalho no período da epidemia?

Inúmeras críticas à sorte reservada aos caminhoneiros e, em particular, ao acesso a instalações de higiene ou restauração, foram feitas no início do confinamento. Isso levou o Governo a reagir na quinta-feira, 20 de março, através de uma comunicação à imprensa. Ele anunciou um decreto publicado em 19 de março e que prevê várias medidas para a proteção dos caminhoneiros:

- As medidas de higiene e de distanciamento social, conhecidas como “barreiras”, definidas a nível nacional, devem ser observadas pelos condutores dos veículos de transporte e pelo pessoal dos locais de carga ou descarga;
- Quando os locais de carregamento ou descarregamento não tiverem um ponto de água, esses locais deverão estar providos de álcool-gel;

- O veículo deve estar equipado com uma reserva de água e sabão, bem como toalhas descartáveis ou álcool-gel;
- O motorista de um veículo de transporte não pode ter seu acesso recusado a um local de carga ou descarga, incluindo um ponto de água se fornecido no local, por razões de saúde relacionadas à epidemia;
- A entrega e assinatura dos documentos de transporte são realizadas sem contato entre as pessoas.

Além disso, ainda em sua comunicação à imprensa, o Governo afirma que “o Estado também está trabalhando para manter a abertura de estações de serviço, áreas de descanso, banheiros e restaurantes à beira da estrada de venda de refeições para levar embora. Esses serviços são realmente essenciais para os motoristas. Um mapa de todos os locais abertos estará disponível em breve no sistema Bison Futé de informação para caminhoneiros.”

O empregador, que está obrigado pela obrigação de preservar a saúde de seus funcionários, deve, portanto, pelo menos informar as medidas tomadas por decreto e garantir que sejam efetivamente aplicadas. Na falta disso, ele não estará de fato cumprindo sua obrigação de saúde e segurança.

Você é temporário?

Sou temporário na indústria de alimentos; tenho direito ao bônus de 1.000 euros?

Para recompensar os funcionários que trabalham no campo, particularmente nos setores essenciais de distribuição em massa, transporte ou indústria de alimentos neste período de crise e que precisam se deslocar para ir trabalhar, o Governo está pedindo às empresas que possam fazê-lo que paguem um bônus de 1.000 euros.

Esse bônus não é novo, é na realidade o bônus excepcional de poder de compra (ou “bônus Macron”). Pode ser pago a todos os funcionários no contrato de trabalho da empresa (contrato de trabalho por tempo indeterminado, contrato de trabalho por tempo determinado, aprendizes, trabalhadores temporários, funcionários públicos, agentes públicos empregados por um estabelecimento público, etc.). Para poder se beneficiar com isso, você também deve estar presente na força de trabalho no momento do pagamento desse bônus.

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13848>

Se você for colocado à disposição para uma empresa que paga o bônus a seus funcionários e estiver presente no momento do pagamento, a empresa deverá notificar a agência de trabalho temporário com a qual você está contratado para pagá-lo a você.

SEGURO-DESEMPREGO

1 - Não trabalhei o suficiente para ter direito ao seguro-desemprego: qual é o meu recurso?

Para ter direito ao subsídio de desemprego, você deve ter trabalhado pelo menos 910 horas (6 meses) nos últimos 24 meses, independentemente do número de contratos de trabalho durante esse período. Se você não atingir essas 910 horas, infelizmente não terá direito a nenhum subsídio.

A Confederação Democrática do Trabalho da França recebe muitas mensagens de pessoas que são incapazes de trabalhar e não têm condições suficientes para ter direito ao subsídio de desemprego. Trazemos essas dificuldades à atenção do Governo a fim de decidir sobre uma medida de solidariedade.

Existem outras soluções.

Você pode se beneficiar da Renda Ativa de Solidariedade: saiba mais no site: www.service-public.fr.

No caso de uma queda acentuada na renda, você pode entrar em contato com o Fundo de Subsídios Familiares para revisar os direitos da sua família, em particular os benefícios de moradia.

Também é possível entrar em contato com o Centro Municipal de Ação Social do seu município, que pode ajudá-lo ou orientá-lo.

2 - Estou no fim dos meus direitos ao subsídio de desemprego e ao Subsídio Específico de Solidariedade: o que acontece comigo durante a epidemia?

A lei de emergência da saúde torna possível estender o subsídio de desemprego ou subsídio específico de solidariedade para todos aqueles que esgotaram seus direitos em 12 de março de 2020. A Confederação Francesa Democrática do Trabalho vem pedindo essa medida de solidariedade desde o início da crise. Esta medida estará em vigor até 31 de julho de 2020.

3 - Renunciei a um novo emprego, que não pode se concretizar devido à epidemia: tenho direito ao seguro-desemprego?

Se você assinou seu contrato (ou uma promessa de contratação) antes da data de contratação, seu empregador é obrigado a honrá-lo: ele deve pagar você e você pode se beneficiar do trabalho remoto ou da atividade parcial.

Se você ainda não assinou seu contrato, considera-se que renunciou e, portanto, não será indenizado, exceto exceções (veja aqui os casos de renúncia que dão direito a indenização).

Por outro lado, após um período de quatro meses, você pode apelar para o organismo conjunto regional do pólo de emprego, que estudará sua situação e decidirá sobre o seu direito ao subsídio de desemprego com base na sua situação anterior e nos seus esforços para encontrar um emprego - a situação da crise da saúde até então não estava prevista.

Em todos os casos, recomendamos que você se registre no pólo de emprego e tenha seus direitos estudados (cada situação é um caso especial). Observe que as pessoas não indenizadas ainda têm direitos (seguro saúde, aposentadoria, etc.).

4 - Minhas horas de atividade parcial contam para calcular meus direitos de desemprego?

Sim. As horas de atividade parcial são consideradas trabalho real, portanto, contam para obter o mínimo de 910 horas para se qualificar para um subsídio de desemprego. No entanto, você pode "neutralizar" esse período para calcular o valor do seu subsídio (é um período menos remunerado, que pode fazer que haja uma queda do seu subsídio).

5 - Renunciei e retomei um novo emprego que meu empregador rapidamente cortou devido à epidemia: tenho direito ao seguro-desemprego?

Se você estiver em um período de experiência, o contrato só poderá ser rescindido pelo empregador por razões inerentes à pessoa do funcionário e não por uma razão econômica, vinculada ao Covid-19, por exemplo (saiba mais sobre o período de experiência: https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/coronavirus-les-reponses-a-vos-questions-srv1_1100672#embauche4).

Se você não está em um período de experiência e seu empregador quebra seu contrato, as condições para você ser indenizado são as seguintes:

- Você ainda não pode estar registrado no pólo de emprego;
- Seu novo emprego em um contrato de trabalho por tempo indeterminado deve ter durado menos de 65 dias;
- Você deve ter trabalhado pelo menos 3 anos sem interrupção antes de sua demissão.

(Veja também sobre esse assunto as regras de indenização em caso de demissão no site da União Nacional Interprofissional para o Emprego na Indústria e no Comércio: <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/demission.>)

Em todos os casos, recomendamos que você se registre no pólo de emprego e tenha seus direitos estudados (cada situação é um caso especial). Observe que as pessoas não indenizadas ainda têm direitos (seguro saúde, aposentadoria, etc.).

FÉRIAS/REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO/BANCO DE HORAS

1 - O meu empregador pode me impor férias?

O empregador pode transferir as férias já definidas pelo funcionário para outro período futuro, levando em consideração circunstâncias excepcionais (artigo L. 3141-16 do código do trabalho). Por outro lado, o empregador não pode lhe impor quando o funcionário não pediu férias. Se a organização de férias remuneradas estiver sob o poder de gestão do empregador, ele deve cumprir certas regras e, em particular, chamar a atenção dos funcionários para a abertura do período de férias pelo menos 2 meses antes e informá-los de suas datas de saída em férias com pelo menos 1 mês de antecedência (salvo disposição em contrário em um acordo coletivo).

Concretamente, um empregador não pode impor férias remuneradas ao empregado com menos de 1 mês de antecedência (L.3141-16 e D.3141-5 e 6). E em nenhum caso ele poderá impor férias antecipadas (e menos ainda sem remuneração) ao funcionário, a menos que este tenha dado seu aceite.

Observação: no contexto da emergência da saúde e até 31 de dezembro de 2020, as regras nesta área foram modificadas. O empregador pode impor ou modificar a tomada de dias de férias remuneradas e fixar as datas, unilateralmente, a fim de lidar com as consequências econômicas, financeiras e sociais da propagação do Covid-19. Várias condições devem ser atendidas:

- > Um acordo de empresa negociado com representantes do pessoal ou validado pela maioria dos funcionários, ou um acordo de indústria, que permita isso;
- > Isso pode dizer respeito a não mais do que um período máximo de 6 dias de férias remuneradas;

- > Devem ser dias de férias remuneradas adquiridas (mas podem ser para o próximo período de férias);
- > Deve ser respeitado um período de aviso prévio de apenas um dia útil;
- > Os dias impostos não podem passar de 31 de dezembro de 2020.

Nesse caso, o funcionário não terá que dar seu aceite.

O empregador também pode fracionar as férias e não cumprir a exigência de férias simultâneas para cônjuges ou parceiros que trabalham na mesma empresa.

[Nova edição das portarias de 25 de março de 2020]

2 - Posso cancelar as férias remuneradas que foram aceitas pelo meu empregador?

Se o empregador puder, em circunstâncias excepcionais, alterar a ordem e a data de saída em férias dos funcionários menos de 1 mês antes da data de saída inicialmente programada, o empregado não tem esse direito.

Se você pediu férias, o empregador não tem obrigação de adiá-las, mesmo que a viagem tenha sido cancelada devido à epidemia de corona vírus ou se a empresa colocou os funcionários em atividade parcial. A menos que você obtenha seu aceite, suas férias serão, portanto, deduzidas.

3- Meu empregador tem o direito de me obrigar a tomar dias de redução do tempo de trabalho, de descanso ou meu banco de horas individual para cobrir os dias de fechamento da empresa devido à Covid -19?

Como regra geral, é o acordo da indústria ou da empresa que estabelece os dias de redução do tempo de trabalho ou de descanso que determina se o empregador pode impor a eles e de acordo com quais modalidades.

Observação: no contexto da emergência da saúde e até 31 de dezembro de 2020, as regras nesta área foram modificadas. O empregador pode impor ou modificar unilateralmente os dias de redução do tempo de trabalho, os dias de descanso previstos por acordo ou convenção do montante fixo anual e os dias colocados no banco de horas. Várias condições cumulativas devem ser atendidas:

- Esta decisão só pode ser tomada se o interesse da empresa o justificar devido às dificuldades econômicas associadas à propagação do Covid-19;
- Para os dias de redução do tempo de trabalho, devem ser dias adquiridos pelo funcionário;
- O número de dias impostos nesse contexto é limitado a 10 no total, todos os períodos de descanso combinados (redução do tempo de trabalho, dias de pacote fixas e banco de horas);
- O empregador deve respeitar um período de aviso prévio de um dia útil;
- Os dias impostos não podem passar de 31 de dezembro de 2020.

Nota: Passando do limite de 10 dias, permanecem aplicáveis as regras previstas em acordos coletivos.

4 - Continuarei a receber férias remuneradas se for colocada em interrupção de trabalho para cuidar de criança?

A resposta é negativa. De fato, o período de interrupção de trabalho durante a Covid-19 para cuidar de criança é a priori não assimilado ao tempo efetivo de trabalho. A ausência do funcionário não permite que adquira direitos de férias remuneradas. No entanto, é possível que um acordo coletivo preveja que qualquer ausência justificada por uma interrupção de trabalho, pouco importando sua origem.

Mas é necessário notar que o Código do Trabalho assimila a um mês de trabalho efetivo para a determinação da duração dos períodos de férias equivalentes a quatro semanas ou vinte e quatro dias de trabalho.

Na aplicação desta regra, um funcionário que trabalhou apenas 48 semanas durante o período de aquisição tem direito a todos os dias úteis de férias (30) previstos em lei.

A interrupção para guarda dos filhos é (atualmente) de 20 dias.

O funcionário que se beneficia com isso não é penalizado em termos do número de dias de férias remuneradas adquiridas. Exceto assumindo que também teve outras interrupções de trabalho que, durante o período de aquisição, o fizeram passar de 4 semanas de interrupção.

5 - Ainda tenho dias de férias para pagar; o que acontecerá com a crise do Covid-19?

Os dias de férias a vencer entre 1º de maio de 2019 e 31 de maio de 2020 (ou outra data, dependendo do acordo coletivo ao qual sua empresa pertence) devem ser tirados antes dessa data.

Seu empregador deve lhe dar a oportunidade de tirá-las; caso contrário, ele deve indenizá-lo.

Se você não tirou férias até essa data, embora seu empregador não tenha impedido você de tirá-las e você não as tenha solicitado, esse saldo de férias não utilizado poderá ser perdido. O empregador pode, mas de fato não tem nenhuma obrigação (com certas exceções) de transferir as férias não tiradas para o próximo período.

6 - Posso adiar minhas férias para o ano seguinte ou além do período de referência?

O período de referência é o período de aquisição de férias: para as férias de 2020, ocorre de 1 de junho de 2019 a 31 de maio de 2020 (a menos que um contrato de empresa ou de indústria defina um período diferente).

Nem o empregador nem o funcionário podem impor o adiamento das férias para o ano seguinte. No entanto, isso é possível em certos casos, principalmente se o empregador e o funcionário concordarem ou se um acordo coletivo assim o permitir.

7- O empregador pode me recusar três semanas de férias em setembro?

Seu empregador tem o poder de gestão. Portanto, pode recusar completamente seu pedido de férias remuneradas, desde que essa decisão não seja abusiva. Existem certas regras para proteger os funcionários, o Código do Trabalho exige que a empresa conceda pelo menos 12 dias consecutivos de férias a seus funcionários no período de verão, a menos que de outra forma estabelecido pelas convenções coletivas.

OBRIGAÇÃO DE TRABALHO

1 - Se meu empregador se recusar a me colocar em atividade parcial ou em trabalho remoto, sou obrigado a ir trabalhar?

Sim. Assim que a atividade da empresa continuar, seja considerada essencial ou não, os funcionários deverão continuar trabalhando, a menos que o funcionário exerça seu direito de afastamento. Observe que o direito de afastamento deve ser tratado com cuidado (veja a pergunta sobre este assunto). No serviço público, o princípio é o do trabalho remoto. Caso contrário, o empregador deve designar os agentes que devem estar em seus locais no Plano de Continuidade da Atividade.

A situação é excepcional e as instruções do governo são claras: incentivar o trabalho remoto o máximo possível. No entanto, ainda não está planejado que os funcionários não precisem mais ir trabalhar, o empregador sempre pode recusar o trabalho remoto (veja a pergunta sobre este assunto).

1bis - Eu sou um funcionário público. Meu empregador pode me obrigar a ir trabalhar?

No serviço público, o trabalho remoto se tornou a regra, a exceção é ir ao trabalho. O empregador público deve designar agentes cujas missões são essenciais e que não podem ser garantidas em suas casas. Deve fornecer a esses agentes ordens de missão para que possam circular e apresentar no caso de controle, com atestado governamental.

Lembre-se de que, no serviço público do Estado, como no serviços públicos territorial e hospitalar, os empregadores públicos são obrigados a garantir a segurança e a proteção da saúde dos agentes colocados sob sua autoridade.

2 - O empregador pode me impor de trabalhar em atividades não essenciais, como fazer um inventário ou cortar a grama, por exemplo?

Até o momento, sim, a menos que o funcionário exerça seu direito de afastamento, mas tendo com cuidado (leia a pergunta sobre o assunto). De fato, as disposições atuais impõem que grande parte das lojas, assim como os restaurantes, não têm mais o direito de receber o público. Ainda não está previsto se os funcionários não têm mais que ir trabalhar. Portanto, você deve esperar ou pedir instruções ao seu empregador a fim de saber de sua decisão.

O mesmo vale para os funcionários públicos. No entanto, o empregador público designa agentes cujas missões são essenciais e que não podem ser garantidas em suas casas. Eles deve fornecer a esses agentes ordens de missão para que possam circular e apresentar em caso de controle, com atestado governamental.

3 - Sou funcionário público: em que condições posso ser requisitado?

No contexto da situação de emergência da saúde (adotado pelo Parlamento em 22 de março), o governo pode ordenar a requisição de todos os bens e serviços necessários à luta contra a epidemia, bem como de qualquer pessoa necessária para o funcionamento desses serviços ou o uso desses bens.

Portanto, você pode ser chamado a exercer seu cargo, mesmo que seja contra sua vontade.

Na prática, é necessária uma ordem do prefeito. Esse decreto é nominativo. Pode ter vários nomes (como para os resultados de um concurso, por exemplo).

A ordem deve especificar os motivos da requisição, a duração e definir as condições para o exercício da requisição, ou seja, o que o agente requisitado deve fazer.

Em relação aos riscos atuais para a saúde, as pessoas requisitadas ainda devem ser contatadas com antecedência para excluir as pessoas em risco (https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/new_hcsp-sars-cov-2_patients_fragiles_v3.pdf).

Em caso de recusa, você é passível de sanções disciplinares e penais (trata-se de um delito).

4 - O meu empregador colocou-me na categoria de agentes designados. O que é isso?

O Plano de Continuidade da Atividade, que cada empregador público deve implementar, deve definir as atividades essenciais para a continuidade do serviço público. Se sua missão se enquadra nessa categoria, você é um agente designado. A regra é então a do trabalho remoto, a menos que não seja possível. Seu empregador deve então fornecer uma ordem de missão que permita justificar seus deslocamentos. Além disso, deve garantir as condições de sua segurança sanitária, fornecendo todos os meios de proteção necessários (máscaras, álcool-gel, etc.), tomando medidas para distanciar as relações com o público, etc. Para descobrir se suas atividades estão entre as essenciais para a continuidade do serviço, você pode solicitar acesso ao Plano de Continuidade da Atividade.

5- Eu trabalho em um hospital. Meu empregador pode me recusar uma Autorização Especial de Ausência?

Se você não puder se beneficiar do trabalho remoto e não se enquadrar nas categorias de pessoas vulneráveis e sua atividade for mantida pelo estabelecimento hospitalar, a Autorização Especial de Ausência poderá ser recusada, a fim de garantir a continuidade do serviço. Cabe então ao estabelecimento organizar o cuidado de seus filhos, se necessário. Obviamente, é essencial que seu empregador forneça as proteções necessárias em seu local de trabalho e que você respeite as ações de barreira em seus deslocamentos.

6 - Eu sou um agente público. Meu empregador pode me impor uma mudança de missão?

Se a situação exigir, seu empregador pode pedir que você modifique sua missão profissional para outros fins. Cabe então a ele justificar que essa missão é essencial. Também deve garantir que você seja capaz de realizar esta nova missão, ou seja, que você tenha o treinamento necessário. Por outro lado, deve também fornecer todas as proteções necessárias.

7 - E se meu empregador se recusa a emitir para mim a justificativa de meu deslocamento profissional?

Até 31 de março de 2020, qualquer deslocamento de pessoas fora de casa é proibido, com exceção de certos deslocamentos listados exaustivamente no decreto de 23 de março de 2020. Isso inclui trajetos entre o domicílio e o local ou locais de exercício de atividades profissionais e deslocamentos profissionais que não possam ser adiados. As pessoas que desejam se beneficiar dessa exceção devem ter, quando se deslocam de seu domicílio, um documento que lhes permita justificar que o deslocamento no caso se enquadra nesse campo.

De acordo com os atestados fornecidos pelo Ministério do Interior, é o empregador que deve fornecer ao funcionário uma justificativa de deslocamento profissional. Se ele se recusar a fornecer esse documento, mesmo que ele peça ao funcionário que continue sua atividade profissional, o funcionário é fortemente aconselhado a exigir que o empregador lhe dê o atestado derogativo, indicando nele, por qualquer meio (um e-mail, por exemplo, se o envio por correio registrado se provar impossível) que, como ele lhe pede que se desloque para sua

atividade profissional, é obrigado a lhe fornecer este documento, e, se isso não acontecer, o funcionário não poderá se deslocar e, portanto, executar o serviço solicitado.

TRABALHO REMOTO

1 – Minhas funções podem ser feitas por trabalho remoto, mesmo assim o empregador pode me recusá-lo?

Sim. Somente o empregador pode impor trabalho remoto ao empregado em circunstâncias excepcionais (como é o caso em situações de risco epidêmico).

Em um contexto clássico, o funcionário ou o agente sempre pode solicitar o benefício disso ao empregador, mas este não é obrigado a aceitá-lo.

No entanto, na situação excepcional em que vivemos, as instruções do governo são claras: para evitar a propagação do vírus, estamos agora em uma lógica de contenção. Como tal, as empresas e administrações estão, portanto, instruídas a estabelecer o trabalho remoto para todos os cargos que o permitam. Uma vez que a presença do trabalhador no local de trabalho não é essencial e o empregador é capaz de fazê-lo (na medida em que os meios disponíveis o permitam), este último tem todo o interesse em implementar o trabalho remoto dentro de sua empresa ou administração.

Para fazer essa solicitação, o funcionário ou o agente pode se referir, se necessário, às disposições da convenção coletiva ou, na falta disso, da carta constitutiva que estabeleceu o trabalho remoto na empresa. Na ausência de tal enquadramento coletivo, é altamente recomendável formalizar sua solicitação por escrito (por e-mail, por exemplo). Quando o trabalho remoto é estabelecido por acordo coletivo ou carta constitutiva, a lei obriga um empregador que se recusa a conceder o trabalho remoto a um trabalhador que ocupa uma posição que lhe permita se beneficiar dela, para justificar sua resposta.

Se o empregador persistir em recusar o trabalho remoto a um funcionário ou agente cuja cargo seja elegível para o trabalho remoto, ele não terá outra opção a não ser de ir trabalhar, correndo o risco de ser passível de uma ação disciplinar, podendo chegar até à demissão.

Se o empregador tiver a opção de recusar o trabalho remoto a um funcionário ou agente, deve cumprir as obrigações em termos de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, as quais deve levar muito a sério.

2 - Meu empregador coloca certos funcionários ou agentes em trabalho remoto e outros não. Ele tem esse direito?

Sim, se essa escolha for baseada em critérios objetivos e não discriminatórios. Por exemplo, o contador de uma empresa de distribuição poderá ter mais trabalho remoto do que o responsável pela manutenção da mesma empresa: isso é baseado em um critério objetivo.

Como o trabalho remoto agora é publicado pelo governo como regra durante o período, os empregadores devem usá-lo o mais rápido possível. Além disso, não deve haver tratamento desigual entre funcionários/agentes colocados exatamente na mesma situação. Assim, dois funcionários ou agentes que ocupam um cargo com as mesmas restrições em relação ao trabalho remoto devem se beneficiar do mesmo tratamento. Por exemplo, se a empresa ou a administração não tiverem os meios para colocar todos os funcionários ou agentes em trabalho

remoto ao mesmo tempo, deverá estabelecer pelo menos uma rotação entre funcionários ou agentes.

3 - Meu empregador me impõe o trabalho remoto, mas não me dá os meios para fazê-lo (particularmente, nenhum computador), o que fazer?

Não cabe a você, mas ao seu empregador, fornecer os meios para o trabalho remoto. Se não for esse o caso, você pode primeiro abrir o diálogo para encontrar uma solução. Se você tiver representantes do pessoal, poderá alertá-los sobre a situação com antecedência.

Legalmente, o empregador tem a obrigação de assumir as despesas profissionais e essa obrigação geral deve ser aplicada no caso de trabalho remoto, especialmente quando este for imposto pelo empregador.

4 - Meu empregador me propôs trabalhar remotamente. Ainda tenho direito a uma interrupção para cuidar dos filhos?

A interrupção específica do trabalho para cuidar de crianças está aberta a pais de crianças menores de 16 anos que estão sujeitas a medidas de isolamento, despejo ou manutenção domiciliar (o fechamento de uma escola ou creche entram neste enquadramento) e, portanto, são incapazes de continuar trabalhando. Somente um dos pais de cada vez pode se beneficiar da medida.

Assim, você tem o direito à interrupção desde que os cuidados com o seu filho sejam incompatíveis com o trabalho presencial ou o trabalho remoto. De fato, em nossa opinião, o fato de que seu cargo ser materialmente compatível com o trabalho remoto não o priva do direito à interrupção.

Portanto, são possíveis 2 cenários:

- O trabalho remoto não é compatível com os cuidados do(s) seu(s) filho(s) (no sentido de que você não é capaz de se comunicar enquanto cuida do(s) filho(s)): você pode se beneficiar da interrupção do trabalho.

Nesse caso, e na medida em que é seu empregador quem deve declarar a interrupção, convidamos você a discutir isso com o seu empregador e explicar a ele a situação.

Veja bem, se um dos cônjuges interrompeu completamente sua atividade a título de atividade parcial, o segundo não poderá se beneficiar dessa interrupção específica de trabalho. Seu cônjuge é capaz de cuidar das crianças.

- O trabalho remoto é compatível com os cuidados do(s) seu(s) filho(s): você não pode, em princípio, se beneficiar da interrupção do trabalho.

Observe, no entanto, que essa interrupção específica é um dispositivo novo e derogatório. Poucos detalhes são dados nos textos regulamentares que o estabeleceram. Na falta de detalhes, convidamos você a entrar em contato com o seu Fundo Primário de Seguros Contra Doença e obter seu parecer sobre o assunto.

5 - Meu empregador pode me pedir para trabalhar presencialmente/remotamente durante um período de atividade parcial?

Você deve saber que, durante um período de atividade parcial, seu contrato de trabalho é suspenso. Quanto às horas ou períodos não trabalhados, você não deve estar no seu local de trabalho, nem estar à disposição do seu empregador, nem seguir suas diretrizes. Portanto, no caso de uma interrupção total de sua atividade, o empregador não poderá solicitar que você trabalhe, incluindo o trabalho remoto (isso poderá ser considerado como trabalho dissimulado). No caso de uma redução no seu tempo de trabalho, é normal que o empregador peça que você continue trabalhando, mas apenas por horas que não estejam sujeitas ao regime de atividade parcial.

6 - Meu empregador pode me pedir para trabalhar remotamente durante uma interrupção de trabalho para cuidar de criança?

Se você estiver em interrupção para cuidar de criança (com menos de 16 anos), você está em um plano de interrupção de trabalho e, portanto, seu empregador está proibido de solicitar que você faça trabalho remoto durante esse período.

7 - Tenho direito ao vale-refeição quando estou trabalhando remotamente?

Sim, se você costuma se beneficiar disso na sua empresa. Assim que uma jornada de trabalho é interrompida por uma pausa para o almoço, os vales-refeição de refeição são devidos. Os Sindicatos de Recuperação das Contribuições da Previdência Social e Subsídios Familiares e a Comissão Nacional de Cupons de Restaurantes considera que os trabalhadores em trabalho remoto são funcionários de pleno direito que gozam dos mesmos direitos individuais e coletivos dos que trabalham na empresa.

No entanto, o funcionário não se beneficia de vale-refeição em caso de ausência (férias remuneradas, redução do tempo de trabalho, doença, etc.).

GUARDA DOS FILHOS

1 - Sou pai/mãe de uma criança com menos de 16 anos: Posso deixar de ir trabalhar para cuidar do meu filho? Em que condições?

Como parte das medidas para controlar a disseminação do coronavírus, todas as creches e escolas estão fechadas até novo aviso. Nesse contexto excepcional, você tem a opção de não ir trabalhar sob certas condições. Estas disposições aplicam-se apenas aos pais de uma criança com menos de 16 anos no dia da interrupção e com menos de 18 anos para os pais de filhos com deficiência.

Primeiro, você deve entrar em contato com seu empregador para verificar se uma organização do seu tempo de trabalho (trabalho remoto) é compatível com os cuidados do seu filho. Se isso não for possível, seu empregador deve declarar que você em interrupção de trabalho por 1 a 14 dias renováveis sem afetar seu salário (sem dia de carência). Então você não precisa fazer nada.

No caso de guarda alternada, é possível dividir a interrupção ou compartilhá-la entre os pais durante o período de fechamento do estabelecimento. Somente um dos pais poderá ter uma interrupção do trabalho de cada vez: você será solicitado a verificar se o outro pai também não solicitou uma interrupção do trabalho pelo mesmo motivo.

No serviço público, o agente que é obrigado a garantir a guarda de um filho com menos de 16 anos durante o período em que as escolas ou creches estão fechadas é colocado principalmente

em trabalho remoto, ou na sua falta em Autorização Especial de Ausência. Ele tem direito à manutenção de sua remuneração, tanto pela parte do índice quanto pela parte de indenização.

Para os agentes requisitados com crianças menores de 16 anos sem creche, a situação não é muito clara. Convidamos você a entrar em contato com seu empregador, a fim de se beneficiar de uma creche semelhante à das equipes de enfermagem.

Saiba mais:

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

2 - Minha babá pode continuar trabalhando?

As babás podem continuar acolhendo as crianças em seu domicílio, desde que sigam certas regras:

- As babás que trabalham em domicílio podem acomodar até 6 crianças menores de três anos e um máximo de 10 crianças em casa, se tiverem seus próprios filhos;

- As babás podem acolher crianças cujos pais exercem uma profissão prioritária (profissões de saúde, etc.), mas também aquelas cujos pais trabalham remotamente.

Por outro lado, as creches aprovadas para cuidar de mais de 10 crianças devem ser todas fechadas. Não é autorizado nenhum arranjo de acolhimento para passar do máximo de 10 crianças.

3 - Sou babá. Os pais das crianças de quem cuido não mais me confiam seus filhos. Serei remunerada?

A atividade parcial agora está aberta a babás e trabalhadores domésticos. A indenização de atividade parcial paga pelo empregador deve ser de pelo menos igual a 80% da remuneração líquida contratual do funcionário. Para obter mais informações sobre o procedimento a seguir, consulte o site da verificação de serviço de emprego universal.

Deverá ser publicado um decreto sobre o desemprego parcial das babás. 80% do salário da babá será pago pelos pais, que serão reembolsados pelo Estado. Atualizaremos esta resposta assim que os detalhes específicos forem conhecidos.

4 - Sou babá. Sou obrigada a acolher crianças?

É possível recusar-se a aceitar uma criança se a mesma apresentar sintomas óbvios de corona vírus, a fim de proteger a si mesma e às outras crianças acolhidas. A babá também pode recusar se o cuidado de seus próprios filhos não permitir mais que ela acolha outras crianças “em condições sanitárias e materiais satisfatórias” (por exemplo, se o lar for inadequado ou se um de seus próprios filhos tiver uma deficiência). Finalmente, se a babá se vê forçada ao isolamento médico devido ao aparecimento de sintomas ou ao contato com uma pessoa doente, ela pode obviamente se recusar a acolher uma criança. Nenhuma dedução de salário pode ser aplicada.

5 - Sou babá. Posso me recusar a acolher uma criança?

É possível recusar-se a aceitar uma criança se a mesma apresentar sintomas óbvios de corona vírus, a fim de proteger a si mesma e às outras crianças acolhidas. A babá também pode recusar se o cuidado de seus próprios filhos não permitir mais que ela acolha outras crianças “em condições sanitárias e materiais satisfatórias” (por exemplo, se o lar for inadequado ou se um de seus próprios filhos tiver uma deficiência). Finalmente, se a babá se vê forçada ao isolamento

médico devido ao aparecimento de sintomas ou ao contato com uma pessoa doente, ela pode obviamente se recusar a acolher uma criança. Nenhuma dedução de salário pode ser aplicada.

6 - Sou babá. Posso exercer meu direito de interrupção de trabalho?

Sobre este assunto, leia a resposta dedicada ao direito de interrupção nas perguntas da Confederação Francesa Democrática do Trabalho.

7 - Sou babá. Posso ter interrupção de trabalho?

Se a babá tiver filhos com menos de 16 anos, ela poderá se beneficiar da interrupção simplificada prevista pelo seguro contra doença (cabe ao empregador fazer esta declaração: <https://declare.ameli.fr>).

8 - Posso me beneficiar da interrupção do trabalho para cuidar de meus filhos se meu empregador já me colocou em atividade parcial?

2 casos de cenários são apresentados:

- Você tem seu tempo de trabalho reduzido: nesse caso, você pode se beneficiar da interrupção se cumprir as condições (ser objeto de uma medida de isolamento, despejo ou manutenção em domicílio, ser pai ou mãe de uma criança com menos de 16 anos que é ela mesma objeto de tal medida e, portanto, ser incapaz de continuar trabalhando).

- Você tem sua atividade totalmente interrompida: nesse caso, em nossa opinião, você não preenche as condições para se beneficiar da interrupção (você não está impossibilitado de trabalhar por causa do confinamento, mas por causa da atividade parcial).

9 - Sou solteiro(a), sem filhos, posso ter interrupção de trabalho em vez de ficar parcialmente desempregado, para ajudar minha irmã (também parcialmente desempregada) a manter seus filhos ou para ajudar meus pais vulneráveis?

Não, não é possível impedir o desemprego parcial para ajudar sua irmã a cuidar de filhos ou ajudar seus pais. Esta medida só é implementada para pais com filhos menores de 16 anos (menores de 18 anos no caso de crianças com deficiência). E, embora a Confederação Francesa Democrática do Trabalho tenha intervindo para estender a medida aos cuidadores familiares, você não pode se beneficiar dela pelos seus pais vulneráveis.

Saiba mais sobre guarda dos filhos:

Leia as perguntas e respostas sobre guarda dos filhos da Diretoria Geral de Coesão Social:

<https://drive.google.com/file/d/1Zh5vKGOmZ4QYhrGFpQ65miDoD0YYpgc/view>

HORAS EXTRAS

1 - Posso me recusar a trabalhar horas extras para compensar a ausência dos funcionários que cuidam de seus filhos?

Dentro do limite da cota legal (220h) ou convencional (consulte o contrato da sua empresa ou de indústria), você não pode recusar-se a trabalhar horas extras, a menos que seja notificado muito tardiamente (seu empregador deve notificá-lo com 3 dias com antecedência).

Se você estiver em meio período, estas serão horas extras. Elas podem ser realizadas dentro do limite de 1/10 do horário de trabalho semanal ou mensal previsto no contrato (ou até um terço, se um acordo prever isso) e não devem levar o tempo de trabalho do empregado ao nível da duração legal (ou a duração contratual aplicável na empresa, a que for menor).

2 - Como funcionário público, posso ser forçado a trabalhar além das minhas obrigações regulamentares de serviço? Quais são as contrapartes?

No serviço público, os agentes podem ser chamados a trabalhar em horários além das obrigações regulamentares de serviço, de acordo com uma nota recém divulgada pela Diretoria Geral de Administração e Serviço Público:

https://portail.cdg35.fr/beacdf17e90166e1ba64332030865eexy/iedit/11/264112_273848_20_20_03_19_Fiche_derogation_temps_travail_DGAFP.pdf

Essa nota diz que, em termos de tempo de trabalho, “os textos se referem ao caso de circunstâncias excepcionais, não à de emergência”. Essas circunstâncias excepcionais não são definidas nem pela lei, nem pela jurisprudência. São os Planos de Continuidade de Atividade que cada empregador público deve elaborar que preveja as medidas a serem tomadas, em particular no caso de uma crise da saúde.

Nesse contexto, “uma decisão do chefe de serviço no serviço público do Estado (que informa imediatamente os representantes do pessoal no comitê técnico competente), do Ministro da Saúde no serviço público do hospital ou do órgão deliberativo da comunidade ou o estabelecimento do serviço público territorial é necessário para autorizar as derrogações”, especifica a nota. Essas horas extras devem estar sujeitas à concessão de descanso compensatório ou, em sua falta, à indenização.

Essas disposições são válidas no caso de:

- ser excedida a duração máxima diária de 10 horas;
- derrogação à duração máxima de trabalho noturno de 8 horas;
- derrogação à duração semanal máxima absoluta de 48 horas;
- derrogação da duração média semanal máxima de 44 horas, durante 12 semanas consecutivas.

3 - O empregador exige que trabalhemos ainda mais do que o habitual: ele fala em reduzir os períodos de descanso e exceder o máximo de horas de trabalho. Ele tem esse direito?

Dependendo da situação específica, o empregador pode, possivelmente e sob certas condições:

Suspender, reduzir ou adiar o descanso semanal em 35 horas, sujeito a consulta ao comitê social e econômico e a informação prévia da inspeção do trabalho (L.3132-2):

- Reduzir o descanso no caso de trabalhos de limpeza e manutenção de instalações industriais, que devem necessariamente ser realizados no dia de descanso coletivo e indispensáveis para evitar atrasos na retomada do trabalho.

- Para 2 reduções de meia jornada, é atribuído uma jornada inteira de descanso compensatório (L.3132-8)

- Adiar o descanso (informação prévia da inspeção do trabalho, exceto em casos de força maior), especialmente no caso de atividades sazonais para o pessoal de indústrias operando apenas

parte do ano e estabelecimentos sazonais que abrem total ou parcialmente apenas durante um período do ano (cada funcionário deve se beneficiar de pelo menos 2 dias por mês, se possível no domingo, L.3132-7 e R.3132-3 e 4), em caso de trabalho relevante para a defesa nacional (o descanso é então suspenso pelos ministros envolvidos, nenhuma compensação é prevista, L.3132-9), em estabelecimentos que operam continuamente (desde que o número de descansos de 24 horas consecutivas, às quais se acrescentam as 11 horas de descanso diário, que são sempre pelo menos iguais às semanas incluídas neste período e que cada funcionário tenha o máximo de descanso no domingo (L.3132-10).

- Suspender o descanso (informação prévia da inspeção do trabalho, exceto em casos de força maior):

- em caso de trabalho urgente, cuja execução imediata é necessária para garantir medidas de resgate ou prevenir ou reparar acidentes. Essa medida se aplica tanto aos funcionários da empresa quanto aos da empresa encarregada dos trabalhos.

Os funcionários têm direito a um descanso compensatório de duração igual ao descanso suprimido (L.3132-4, L.3164-3 e R.3172-2 e 6).

- em indústrias que lidam com materiais pericíveis ou sujeitas, em determinados momentos, a um aumento extraordinário de trabalho.

O descanso semanal pode ser suspenso no máximo 2 vezes por mês, até um limite de 6 por ano. As horas trabalhadas no dia de descanso semanal são consideradas horas extras (L.3132-5). O Código do Trabalho fixa a lista das empresas envolvidas (R.3132-1).

Nota: o Ministro do Trabalho autorizou muito recentemente a abertura de padarias todos os 7 dias da semana.

- para trabalhos de carga e descarga em portos, desembarcadouros e estações (L.3132-6; R.3132-2).
- para guardas e zeladores de estabelecimentos industriais e comerciais (L.3132-11), exceto para menores de 18 anos.

Os funcionários se beneficiam do descanso compensatório de duração igual ao descanso perdido.

Derrogar o descanso diário de 11 horas consecutivas (L.3131-1 a 3; D.3131-1 a 7), essas derrogações podem ser previstas:

- Por um acordo de empresa ou de estabelecimento, ou, na ausência de acordo de indústria, em especial para atividades caracterizadas pela necessidade de garantir a continuidade do serviço ou por períodos de intervenção divididos, em condições estabelecidas por decreto. Essas derrogações convencionais não podem reduzir a duração do descanso para menos de 9 horas;
- Na falta de acordo, em caso de aumento excepcional de atividade por decisão administrativa, nas condições definidas em decreto;
- De pleno direito, em caso de emergência por parte do empregador para trabalhos urgentes para evitar acidentes iminentes, reparar acidentes que ocorreram ou organizar medidas de resgate. O empregador deve informar a inspeção do trabalho.

Todas essas derrogações conferem ao funcionário um período de descanso pelo menos equivalente à derrogação. Se isso não for possível, deve-se considerar o acordo coletivo.

Exceder a duração máxima diária de 10 horas: são possíveis exceções (L.3121-18, D.3121-4 a 7):

- Por acordo de empresa ou estabelecimento ou, na ausência de acordo de indústria, em caso de aumento de atividade ou por motivos relacionados à organização da empresa. O tempo de trabalho diário não pode exceder 12 horas.
- Por autorização do inspetor de trabalho em caso de excesso de atividade. A solicitação é acompanhada pelo parecer do comitê econômico e social;
- Por decisão do empregador em caso de emergência, desde que regularize sua situação, enviando sua solicitação ou informe a inspeção do trabalho se a solicitação estiver em processo de exame. A solicitação é acompanhada pelo parecer do comitê econômico e social.
- Nota: Diferentemente das derrogações convencionais limitadas a 12 horas, essas exceções não têm limite, sujeitas à conformidade com os outros padrões mínimos (tempo mínimo de descanso, intervalo, etc.).

Derrogar a duração diária máxima do trabalho noturno de 8 horas, dentro do limite de 12 horas (L.3122-6, R.3122-1 a 6):

- Dentro das equipes de substituição;
- Por acordo de empresa ou estabelecimento, na falta de acordo de indústria para determinadas atividades;
- Pelo empregador com a autorização da inspeção do trabalho em circunstâncias excepcionais. A solicitação é acompanhada pelo parecer do comitê socioeconômico e pela ata de consulta dos representantes sindicais ou, na sua falta, por um documento atestando informação prévia dos funcionários;
- Pelo empregador, em caso de trabalho urgente para evitar acidentes iminentes, sujeito a apresentação ao inspetor de trabalho de um pedido de regularização acompanhado pelo parecer do comitê econômico e social, da ata de consulta dos representantes sindicais.
- Em todos os casos, um período de descanso equivalente ao número de horas trabalhadas além da duração diária máxima é concedido aos funcionários, o mais próximo possível do período trabalhado.

Derrogar a duração semanal máxima absoluta de 48 horas (L.3121-21, R.3121-8 a 10): em circunstâncias excepcionais por decisão administrativa e após parecer do comitê social e econômico que é transmitido à inspeção do trabalho. A duração máxima não pode exceder 60 horas por semana.

- Essas derrogações podem ser acompanhadas de medidas compensatórias para os empregados, que consistem em reduzir o tempo máximo de trabalho para períodos subsequentes, proporcionando períodos de descanso adicionais, reduzindo o tempo médio de trabalho semanal para menos de 46 horas durante um período específico no final do período de derrogação.

Derrogar a duração média semanal máxima de 44 horas durante 12 semanas consecutivas (L.3121-22, R.3121-8 a 11):

- por acordo da empresa, estabelecimento ou, na falta de acordo da indústria, e dentro do limite de 46 horas por 12 semanas consecutivas;
- pelo empregador, com a autorização da Diretoria Regional de Empresas, Concorrência, Consumo, Trabalho e Emprego, após consulta do comitê econômico e social, cujo parecer é enviado à Inspeção do Trabalho, dentro do limite de 46 horas.
- Essas derrogações podem ser acompanhadas de medidas compensatórias para os funcionários, que consistem em reduzir o tempo máximo de trabalho para períodos subsequentes, proporcionando períodos de descanso adicionais, reduzindo o tempo médio de trabalho semanal para menos de 46 horas, durante um período especificado no final do período de derrogação.

4 - O que muda em termos de horário de trabalho com a emergência da saúde?

Tudo depende do setor em que você trabalha.

Nos setores considerados essenciais para a continuidade da vida econômica e a segurança da nação (um decreto deve especificar quais estão envolvidos), o empregador pode se desviar unilateralmente da estrutura usual (leia a pergunta acima), em termos de duração, até 31 de dezembro de 2020.

Para cada um dos setores de atividade envolvidos, um decreto especificará as possíveis exceções da lista a seguir:

- Fixar o tempo de trabalho diário máximo em 12 horas;
- Fixar a duração diária máxima para um trabalhador noturno às 12 horas (com descanso compensatório equivalente à duração do excedente);
- Fixar a duração média semanal máxima de um trabalhador noturno em 44 horas, durante 12 semanas consecutivas;
- Reduzir a duração mínima do descanso diário para 9 horas (com descanso compensatório equivalente à duração do descanso não realizado);
- Fixar a duração semanal máxima absoluta para 60 horas;
- Fixar a duração média semanal máxima em 48 horas, durante 12 semanas ou 12 meses consecutivos, para determinadas fazendas ou empresas agrícolas (listadas aqui: art. L.722-1, parágrafos 1° a 4° e art. L.722-20, parágrafos 2°, 3° e 6° do Código Rural da Pesca Marítima).

Também estão previstas derrogações ao princípio do descanso de domingo, até 31 de dezembro de 2020:

- Nas empresas de setores considerados essenciais para a continuidade da vida econômica e a segurança da nação (um decreto deve especificar quais estão envolvidos);
- Nas empresas que prestam os serviços anteriores necessários para o desempenho de sua atividade principal;
- Nas empresas localizadas nos departamentos de Moselle, Baixo Reno e Alto Reno.

FIM DE CONTRATO/DEMISSÃO



1 - Sou chamado para uma entrevista preliminar de demissão, devo comparecer? O que acontece se eu não comparecer?

No estado atual da lei, o empregador tem o direito de manter um procedimento iniciado e, portanto, convocá-lo para a entrevista preliminar à demissão. Este é um momento importante para você, pois permite apresentar explicações sobre o motivo da demissão prevista. Se você não comparecer a esta entrevista, o empregador poderá continuar o procedimento e ordenar a demissão, se necessário.

Se o seu empregador mantiver a entrevista apesar do confinamento, ele deverá primeiro fornecer a você uma justificativa de deslocamento profissional (no caso de controle pela polícia) para que você possa chegar lá. Além disso, ele deve organizar a entrevista em condições que permitam o cumprimento estrito dos regulamentos de saúde.

Um adiamento da entrevista pode ser solicitado ao empregador, mas ele não é obrigado a aceitá-la.

Observe que os textos não autorizam a entrevista preliminar por e-mail ou videoconferência.

2 - O que é “força maior”?

Força maior é caracterizada por um evento externo, imprevisível e irresistível em sua execução. A continuação do contrato de trabalho devido a esse evento deve ser impossibilitada. São os juízes que determinam o caso de força maior caso a caso. Em caso de força maior, o empregador pode rescindir imediatamente um contrato de trabalho sem ter que cumprir o procedimento estabelecido em relação à demissão.

3 - Meu empregador pode invocar o Covid-19 como força maior para me demitir?

Até o momento, não consideramos a epidemia de Covid-19 um caso de força maior que requeira o fim imediato de um contrato de trabalho. No entanto, caberá aos juízes decidir, se esta pergunta for feita a eles.

4 - Meu empregador pode encerrar meu período de experiência devido à crise do Covid-19?

Não. É proibido interromper o período de experiência por qualquer outro motivo que não seja o relacionado ao fato do empregado não possuir competências para ocupar seu cargo. O Covid-19, portanto, não é um motivo válido. No entanto, como o empregador não precisa justificar a quebra do vínculo, é sempre difícil para o funcionário provar que é por outro motivo que não a falta de competências.

Se o seu empregador interromper o período de experiência e você considerar que isso está relacionado ao Covid-19, será necessário demonstrar isso.

Em todos os casos, é altamente recomendável contestar o término do período de experiência por carta registrada com aviso de recebimento, lembrando ao empregador as regras nesta área.

Observe que, em caso de término do período de experiência, um período de aviso prévio deve ser respeitado pelo seu empregador de acordo com o tempo que já durou seu período de experiência. Você poderá tomar medidas legais se o seu empregador manter sua posição.

Se você não puder mais trabalhar enquanto estiver em um período de experiência (por exemplo, no caso de um fechamento da empresa), seu empregador poderá colocá-lo em atividade parcial,

suspendendo o período de experiência. Quando o trabalhador retornar, o empregador poderá estender o período de experiência pela duração da ausência.

5 - O empregador pode rescindir minha missão provisória antecipadamente por causa do Covid-19?

Não. O contrato de missão só pode ser quebrado antes do seu término por negligência grave por parte do empregado ou força maior (consulte a pergunta sobre força maior acima). Além desses casos, quando a rescisão antes do prazo planejado ocorrer por iniciativa da agência de trabalho temporário, esta última deve propor ao empregado um novo contrato de missão que entre em vigor dentro de um período máximo de 3 dias úteis (remunerados) e com duração pelo menos equivalente à que ainda estava em execução. Até o momento, não consideramos que a epidemia de Covid-19 seja considerada um caso de força maior que exigiria o fim imediato de uma missão provisória. No entanto, caberá aos juízes decidir, se esta pergunta for feita a eles.

6 - O empregador pode rescindir meu contrato de trabalho por tempo determinado com antecedência devido ao Covid-19?

O contrato de trabalho por tempo determinado só pode ser quebrado pelo empregador em alguns casos, listados pelo código do trabalho: negligência grave, força maior, acordo mútuo, incapacidade do empregado. Até o momento, não consideramos que a epidemia de Covid-19 possa ser considerada um caso de força maior que exigiria o fim imediato do seu contrato de trabalho por tempo determinado. No entanto, caberá aos juízes decidir, se esta pergunta for feita a eles.

7 - Meu empregador pode quebrar meu contrato de direito público por causa do Covid-19?

Seu empregador não pode renovar um contrato de trabalho por tempo determinado que está prestes a expirar. Por outro lado, é ilegal rescindir um contrato existente sob o pretexto de que a missão não pode mais ser realizada devido ao confinamento ou suspensão da atividade.

8 - Tenho que iniciar um contrato de trabalho muito em breve. Meu futuro empregador pode me dizer que, no final, ele desiste dele?

Se o contrato for assinado e incluir uma data de início, o empregador é responsável por honrá-lo. Portanto, ele deve remunerar o empregado, na medida em que ele estiver à sua disposição. Mesmo que o contrato de trabalho contenha um período de teste, o empregador não tem o direito de rescindi-lo, inclusive em caso de ausência de atividade (consulte a pergunta sobre o período de experiência).

Se você não assinou um contrato, deve identificar se seu futuro empregador fez uma promessa de contrato ou uma oferta de contrato, o que é menos vinculativo.

A promessa do contrato, como o nome sugere, é uma promessa de um contrato de trabalho feito pelo empregador ao candidato. O documento especifica o emprego, a remuneração e a data de contratação. A promessa vincula o empregador porque o contrato é formado a partir desta. Em caso de rescisão, a rescisão pelo empregador é semelhante à demissão sem justa causa, dando-lhe direito a uma indenização pela rescisão indevida e a uma indenização em substituição à notificação.

A oferta do contrato: trata-se de uma proposta de contrato de um empregador para um candidato. O documento especifica o emprego, a remuneração e a data de contratação. Se o empregador tiver estabelecido um período de reflexão para o empregado, ele não poderá se

retirar antes da expiração do último. Se ele se retirar antecipadamente, ele assume sua responsabilidade extracontratual e o funcionário pode recorrer ao conselho profissional para obter indenização por danos.

PERGUNTAS RELATIVAS A REPRESENTANTES DO PESSOAL E MANDATOS SINDICAIS

1 - Sou parcialmente ativo em trabalho remoto ou em Autorização Especial de Ausência no serviço público; o que acontece com meus mandatos como representante eleito no comitê socioeconômico, representante sindical ou em órgãos de serviço público?

No setor privado, a atividade parcial não tem impacto no mandato dos representantes dos funcionários, que continua. Os funcionários em atividade parcial têm, portanto, o direito, no exercício de suas funções representativas, de entrar na empresa enquanto alguns deles ainda estiverem trabalhando lá.

No serviço público, os mandatos dos representantes dos funcionários continuam sendo totalmente exercidos (comissões administrativas conjuntas, comissões consultivas conjuntas, comitê de saúde, segurança e condições de trabalho, comitês técnicos) com o direito associado de organização.

2 - Estou em atividade parcial, ainda me benefico das minhas horas de representação sindical?

O crédito de horas é emitido de acordo com o mandato e não o tempo efetivo de trabalho. A ausência do representante do pessoal não tem, portanto, impacto no valor do crédito por hora, seja qual for o motivo da suspensão do contrato de trabalho, inclusive para a atividade parcial.

Também não há impacto no serviço público: são mantidas autorizações especiais de ausência relacionadas ao exercício de mandatos.

3 - Posso continuar tendo minhas horas de representação sindical mesmo que toda a empresa esteja fechada e todos estejam em atividade parcial?

Depende da situação e a jurisprudência não decidiu este caso específico, portanto a resposta não é óbvia. Isso é possível se as horas de representação forem justificadas, por exemplo, no contexto de uma reunião ou negociações do comitê social e econômico.

4 - Como são pagas as horas de representação sindical durante a atividade parcial?

Os textos que enquadram os direitos dos representantes dos funcionários foram profundamente modificados nos últimos dois anos. Como a maioria dos textos de direito social, são suscetíveis a diferentes interpretações perante os tribunais. Portanto, não podemos dizer com certeza nada sobre a remuneração das horas de representação sindical durante a atividade parcial.

No entanto, podemos considerar que:

- Seu empregador não tem o direito de deduzir o tempo gasto em horas de representação sindical da indenização paga por atividade parcial e deve pagar o valor total da referida indenização;

- As horas de representação sindical não serão pagas além da indenização paga pela atividade parcial.

5 - Tenho 20 horas de representação sindical por mês. É muito inadequado com o que está acontecendo agora. O que pode ser feito?

O seu tempo de representação sindical, como parte de seu mandato no comitê social e econômico, é definido por acordo da empresa ou, na sua falta, por lei.

Pode ser aumentado em circunstâncias excepcionais. A pandemia que estamos enfrentando e as consequências que ela tem para as empresas correspondem a circunstâncias excepcionais. Portanto, você pode exceder – se necessário – o crédito de horas usual.

No serviço público, os mandatos não são questionados e os direitos a eles associados são preservados. Qualquer reunião de instância no Serviço Público gera o direito de obter uma Autorização Especial de Ausência para participar, incluindo o tempo de preparação, o horário da reunião e o tempo de restituição iguais ao horário da reunião. Os tempos de deslocamento podem ser adicionados.

6 - O empregador pode impor videoconferência para o comitê social e econômico ou para a reunião do comitê técnico?

Em 9 de março, o governo incentivou o uso de videoconferência “se necessária para evitar o contato físico” (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>).

As disposições legais preveem o uso de videoconferência limitado a 3 por ano civil, a menos que acordado de outro modo com os funcionários eleitos. O empregador pode, portanto, impor o uso de videoconferência a todos os funcionários eleitos para a realização de uma reunião (até no máximo 3). Tendo em vista a situação excepcional desde 15 de março, consideramos que o uso da videoconferência deve ser preferido em todos os casos.

No serviço público, os empregadores são igualmente convidados a favorecer reuniões por vídeo ou videoconferência, em vez de pessoalmente.

7 - O empregador solicitou a todos os funcionários ou agentes que ficassem em casa, mas convoca uma reunião do comitê econômico e social ou do comitê técnico; ele tem esse direito?

Sim, ele às vezes tem a obrigação, principalmente pelo estabelecimento de atividade parcial. A Confederação Francesa Democrática do Trabalho também insistiu que os comitês econômicos e sociais fossem mantidos regularmente informados sobre os desenvolvimentos econômicos e sociais vinculados ao Covid-19 na empresa. No entanto, se o próprio empregador não solicitar ao comitê econômico e social, solicite a convocação de uma reunião por videoconferência para não colocar em risco os funcionários eleitos.

No serviço público, os empregadores podem convocar reuniões de instâncias, mesmo que o serviço esteja completamente fechado, privilegiando as reuniões à distância.

8 - Sou conselheiros dos funcionários e sou solicitado a acompanhar uma entrevista preliminar à demissão. Que devo fazer?

Atualmente, o exercício da missão de aconselhar o empregado é particularmente difícil devido ao período de confinamento associado à disseminação do Covid-19.

Os conselheiros dos funcionários que estiverem dispostos a intervir correm o risco de serem atuados durante o deslocamento, pois o atestado especial não prevê este caso. No entanto,

durante o confinamento, as demissões continuaram. A Confederação Francesa Democrática do Trabalho interveio junto ao Ministério do Trabalho a fim de que:

- Os atrasos inerentes ao desencadeamento dos processos de demissão sejam, na medida do possível, neutralizados durante o período de confinamento;
- Os deslocamentos dos conselheiros dos funcionários sejam autorizados no contexto do cumprimento de sua missão.

Na pendência de uma resposta do Ministério, é aconselhável que o conselheiro dos funcionários tente obter do empregador o adiamento da entrevista preliminar. Se ele se recusar e o conselheiro dos funcionários decidir acompanhá-la, eis alguns lembretes: o empregador deve organizar a entrevista com total segurança sanitária (fornecer álcool-gel, distância de pelo menos 1 metro, sala ventilada, nenhum contato com uma pessoa ou objeto contaminado, etc.). É altamente recomendável se informar por telefone antes da entrevista com o funcionário.

9 - É possível o adiamento das negociações anuais?

O Ministério do Trabalho anunciou, em comunicado de imprensa de 18 de março de 2020, que as negociações obrigatórias (salários, igualdade profissional, etc.) não poderiam ser canceladas, apenas adiadas.

As negociações iniciadas pelas empresas antes da epidemia devem, portanto, ser mantidas. Se puderem, dadas as medidas de contenção, os negociadores podem continuar por videoconferência, por exemplo.

Se não puderem, a administração do trabalho adiará as negociações, dependendo das circunstâncias.

DESLOCAMENTOS

1 - Quais documentos são essenciais para se deslocar?

Existem dois documentos diferentes para se deslocar:

- O atestado de deslocamento derogatório, que é um documento em papel assinado pela pessoa que o utiliza. Este documento deve ser renovado para cada deslocamento;
- A justificativa do empregador (justificativa de deslocamento profissional), que é um documento em papel preenchido e assinado pelo empregador, atestando que uma pessoa pratica uma profissão da categoria de profissões autorizadas a se desloca e que não pode praticar o trabalho remoto. Essa justificativa deve ser usada ao se deslocar de casa para o trabalho e deve ser apresentada à polícia se solicitada. Cabe ao empregador indicar o período de validade dessa derrogação (uma caixa a ser preenchida é fornecida para esse fim).

Também é necessário ter um documento de identidade.

Para trabalhos que exigem deslocamentos frequentes durante o trabalho, é necessário ter com você a justificativa de deslocamento profissional devidamente preenchida pelo empregador. O modelo proposto pela administração é suficiente para justificar os deslocamentos profissionais de um funcionário, seja:

- O trajeto habitual entre o domicílio do funcionário e o local de trabalho ou o deslocamento entre os diferentes locais de trabalho, quando a natureza de suas funções assim exigir;
- Deslocamentos de natureza profissional que não possam ser adiados, a pedido do empregador.

Essa justificativa, portanto, permite que você se desloque de um lugar para outro no contexto do seu trabalho. Além disso, se os locais em que o funcionário vier a intervir forem limitados e bem determinados, a justificativa deverá especificar esses locais. No entanto, para intervenções ou entregas de plantão que impossibilitem identificar os locais de intervenção, isso não é necessário.

Além disso, a carteira profissional dos profissionais da saúde (médicos, prestadores de cuidados, farmacêuticos), forças de segurança e resgate (policiais, guardas civis e bombeiros), representantes de funcionários eleitos, magistrados etc., e jornalistas, podem ser usados para ir e vir do trabalho. Não substitui a necessidade de apresentar o atestado de deslocamento derogatório ou a justificativa do empregador.

2- É permitido o compartilhamento de carros e quantas pessoas estão autorizadas em um mesmo veículo?

Segundo o governo, é possível a carona para fazer os deslocamentos autorizados. Cada passageiro no veículo deve ter um atestado válido (ou justificativa de deslocamento profissional).

Nesse caso, recomenda-se aplicar as mesmas práticas vigentes para o transporte público:

- Nenhum passageiro próximo ao motorista;
- O veículo deve estar permanentemente ventilado;
- Os passageiros devem recolher todo o seu lixo;
- O motorista realiza a limpeza desinfetante do veículo pelo menos uma vez ao dia.

3 - Posso pegar meios de transporte?

Os meios de transporte estão abertos especialmente para pessoas que precisam ir ao local de trabalho. Um atestado poderá ser solicitado, bem como uma justificativa de deslocamento profissional do empregador.

4- Como chego ao trabalho se os meios de transporte público forem interrompidos?

A suspensão do transporte público por decisão administrativa é um dos casos que possibilita colocar em atividade parcial os funcionários que não podem ir ao local de trabalho devido à ausência de transporte público (veja a tabela “quais são os casos elegíveis para atividade parcial” no site do Ministério do Trabalho, nesse endereço).

ESTOU NO ESTRANGEIRO

1 - Qual o procedimento para o repatriamento como francês, bloqueado no exterior?

É necessário entrar em contato com as autoridades administrativas francesas, embaixada das capitais ou consulados das cidades de importância média, ser registrado por essas autoridades

e colocar-se à disposição em um local não muito distante de um aeroporto que possa receber aviões de repatriação.

2 - Posso trabalhar remotamente fora do território nacional?

O trabalho remoto é autorizado em qualquer lugar do território nacional, por outro lado, não há obrigação do empregador autorizá-lo no exterior para funcionários cuja função não é essencialmente respaldada por missões no exterior.

ESTOU APOSENTADO(A)

1 - Os benefícios do mês de março serão pagos?

Após entrar em contato com nossos representantes da Confederação Francesa Democrática do Trabalho nos fundos de aposentadoria, parece que os planos de aposentadoria estão organizados para garantir o pagamento dos benefícios de aposentadoria para o mês de março. O pagamento dos benefícios é 100% seguro e garantido.

2 - Quero solicitar minha aposentadoria. O que fazer?

Para solicitações futuras de aposentadoria, uma nova organização também foi generalizada nos vários fundos de aposentadoria com tele transmissão (solicitações online).

A maioria dos planos envia informações por e-mail aos afiliados e fornece muitas informações em seus sites, para compensar a ausência do atendimento presencial.