

Fermeture des écoles : quels dispositifs mettre en place pour les parents salariés ?

Publié par Caroline André-Hesse, Avosial le 1 avr. 2021 - mis à jour à 16:50



Indépendamment des contraintes pratiques et organisationnelles que ce nouveau confinement fait peser sur les entreprises, quels dispositifs juridiques sont susceptibles d'être mis en place pour permettre aux salariés de rester chez eux et garder leurs enfants ? Dans quelles conditions ?

Ce mercredi 31 mars à 20h00, le président de la République a - malheureusement avec un air de déjà vu - annoncé la fermeture des écoles, mesure ultime mise en place pour freiner la propagation de la Covid-19.

Les **crèches, écoles, collèges et lycées** seront donc **fermés**, à compter du **2 avril au soir**, pour une durée de trois semaines avec une adaptation corrélative du calendrier scolaire et la mise en place d'une **organisation en distanciel**, pour la semaine du 5 au 9 avril pour tous les établissements, puis uniquement pour les collèges et lycées pour celle du 26 avril au 3 mai.

Cette mesure - jusqu'alors écartée par le gouvernement dans le souci de rechercher autant que possible un équilibre prenant en considération, tout à la fois les risques sanitaires et les conséquences des mesures de restriction sur les enfants et la vie économique - a un impact direct et immédiat sur le fonctionnement des entreprises.

Les parents des enfants ne pouvant demeurer seuls doivent, en effet, nécessairement rester chez eux pour les garder, ce qui implique la mise en place d'aménagements ou de dispositifs d'indemnisation pour ceux qui sont salariés.

Un recours systématique au télétravail

Les parents qui le peuvent devront demander à travailler en télétravail. Leur employeur devra, pour sa part, **nécessairement faire droit à leur demande à ce titre.**

Si la situation peut se révéler inconfortable, la garde d'enfant n'étant que rarement compatible avec une activité professionnelle, et poser des difficultés en termes d'organisation et de management, il n'en demeure pas moins qu'elle est considérée comme sans incidence sur l'exécution des fonctions et les conditions contractuelles du salarié.

Celui-ci poursuit, en effet, ses fonctions depuis son domicile dans des **conditions financières et de responsabilité identiques.** L'impact organisationnel d'un placement en télétravail systématique devrait, en outre, être d'autant plus limité que cette organisation du travail est désormais largement mise en place depuis plusieurs semaines voire mois, et ce conformément aux préconisations gouvernementales.

La mise en place d'une activité partielle pour garde d'enfant pour ceux qui ne peuvent pas télétravailler

Pendant le premier confinement et jusqu'au 1^{er} mai 2020, les salariés ne pouvant pas télétravailler et devant garder leur enfant en conséquence de la fermeture des écoles bénéficiaient d'un **arrêt de travail pour garde d'enfants**. A compter du 1^{er} mai, ils ont été basculés sur le dispositif de l'activité partielle. Suspendu pendant les vacances d'été, celui-ci a repris tous ses effets à compter du 1^{er} septembre 2020.

Depuis cette date, en effet, si l'établissement d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans, sa classe ou sa section est fermé ou si l'enfant est identifié comme **cas contact à risque** et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre, **le salarié peut bénéficier du dispositif de l'activité partielle** pendant toute la durée de la fermeture ou de la période d'isolement.

Selon les annonces faites le 31 mars par le président de la République, c'est ce dispositif que le gouvernement a choisi de privilégier à l'occasion de la nouvelle fermeture des écoles.

Afin de bénéficier de l'**activité partielle**, le salarié ne pouvant pas télétravailler et devant rester chez lui pour garder un enfant de moins de 16 ans devra remettre à son employeur une attestation sur l'honneur aux termes de laquelle il déclare que **les deux parents sont dans l'impossibilité de télétravailler et certifie être le seul à demander à bénéficier de ce dispositif**.

Les démarches en vue du placement du salarié en activité partielle sont **effectuées par l'employeur**. Le dispositif entre en vigueur rétroactivement au premier jour d'absence du salarié.

Les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfants perçoivent une indemnité d'activité partielle égale à 70% de leur salaire brut, soit environ 84% de leur salaire net. S'ils sont rémunérés au Smic, leur salaire est maintenu à 100%. Le reste à charge, pour l'employeur, après déduction de l'allocation d'activité partielle versée par l'État, devrait demeurer limité à 15%.

Les parents non-salariés pourront, quant à eux, bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire donnant lieu au versement des indemnités journalières de sécurité sociale, étant précisé que le délai de carence normalement applicable pour leur versement et les règles prévues en matière notamment de durée minimale d'affiliation sont supprimés pour ces arrêts de travail.

Pour quelle durée ?

La logique voudrait que le dispositif soit applicable pour **toute la durée de la fermeture des écoles**, soit en pratique jusqu'au 3 mai 2021, la rentrée s'effectuant, pour la semaine du 26 avril au 3 mai, en distanciel pour les collèges et les lycées.

Cela reste toutefois à confirmer. La période de fermeture des écoles intègre, en effet, deux semaines de vacances scolaires au titre desquelles des solutions de garde sont censées avoir été anticipées indépendamment de la situation épidémique. Est-ce que cela signifie que le dispositif de l'activité partielle ne sera applicable qu'au titre des semaines de fermeture ne correspondant pas aux vacances scolaires ?

La question est encore en suspens du côté du ministère du Travail qui a indiqué mercredi soir se concerter rapidement sur ce point précis avec les partenaires sociaux. Si aucune prise en charge au titre de l'activité partielle n'était mise en place pendant la période correspondant aux vacances scolaires et en l'absence de solutions de garde identifiées, les salariés ne pouvant pas télétravailler n'auront pas d'autre choix que de continuer à s'absenter de leur travail en prenant des jours de congés payés ou encore des jours de RTT (sous réserve naturellement qu'ils soient cumulables ou que leur employeur les autorise exceptionnellement à les cumuler).

Certes. Mais que se passe-t-il pour ceux qui ne disposent plus d'un solde de jours de congés payés ou de jours RTT ? La période d'acquisition des jours de congés payés arrivant à son terme le 31 mai, la question est loin d'être anecdotique... A n'en pas douter, les salariés n'auront alors pas d'autre choix que de solliciter, auprès de leur employeur, le **bénéfice d'une période de congés sans solde** ou encore la **prise de jours de congés par anticipation**.

La mise en place de ces aménagements est subordonnée à l'accord de l'employeur. Il fait toutefois peu de doute que les entreprises prendront sur elles d'accepter systématiquement les demandes justifiées par les fermetures d'école ne serait-ce que pour éviter de placer leurs salariés dans des situations inextricables.

Pour en savoir plus



Caroline André-Hesse, membre
d'[Avosial](#), avocat associée du [cabinet](#)
[Ayache](#)