

Fermeture des écoles ou de classes : quelles solutions pour les parents et leurs employeurs ?

16/04/2021



Avosial publie des chroniques pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Caroline André-Hesse, avocate associée au sein du cabinet Ayache, récapitule les règles applicables aux salariés qui ne peuvent pas travailler en raison de la fermeture des écoles jusqu'au 26 avril, ou de la fermeture d'une classe à compter de cette date.

Le président de la République a annoncé, le 31 mars dernier, la fermeture des écoles pour lutter contre la troisième vague de l'épidémie de la Covid-19. Cette mesure a pris effet le 2 avril au soir. Depuis cette date et pour une durée de trois semaines, les crèches, écoles, collèges et lycées sont fermés 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 du 26 avril au 3 mai pour les collèges et lycées.

Cette mesure a un impact direct sur le fonctionnement des entreprises car elle rend impossible la poursuite de l'activité des parents qui ne peuvent pas télétravailler et dont les enfants ne peuvent pas demeurer seuls. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles elle a été retardée autant que possible et que le gouvernement n'y a eu recours qu'à titre ultime et pour une durée aussi brève que possible grâce à son articulation avec les vacances scolaires.

Mais quelles solutions ont été mises en place pour assurer l'indemnisation des parents qui ne peuvent plus venir travailler en raison de la fermeture des écoles ?

La prise de jours de congés-payés doit être privilégiée

Les employeurs sont tout d'abord invités à faciliter la prise de jours de congés-payés par les salariés qui ont des enfants, notamment en acceptant de déplacer les jours de congés posés sur les anciennes dates de vacances sur celles résultant du nouveau calendrier scolaire. Le ministère du travail souligne ainsi que si le délai de prévenance est habituellement d'un mois, il peut être décidé "en bonne entente entre le salarié et l'employeur" de modifier les dates de congés initialement prévues dans un délai plus court.

Il précise encore que, dans certains cas, l'employeur aura également la possibilité d'imposer aux salariés la prise de jours de RTT ou de congés-payés dans les conditions prévues par l'ordonnance du 16 septembre 2020. Il ne s'agit toutefois pas là d'un préalable obligatoire au placement en situation d'activité partielle.

D'un point de vue pratique, la question de l'éventuel déplacement des jours de congés-payés ne concerne que les parents des zones B et C :

- la zone B était initialement en vacances du 24 avril au 10 mai, de sorte que les jours de congés payés fixés pourraient être avancés de 15 jours et, le cas échéant, prolongés pour couvrir toute la durée des nouvelles vacances scolaires ;

- la zone C était en vacances du 17 avril au 3 mai, de sorte que les congés d'ores et déjà posés pourraient être décalés d'une semaine.

En dernier recours, la mise en place d'une activité partielle pour garde d'enfant

Pendant le premier confinement et jusqu'au 1er 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 1er mai 2020, le dispositif de l'activité partielle a pris le relais. Suspendu pendant les vacances d'été, celui-ci a repris tous ses effets à compter du 1er 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.

Il doit alors remettre à son employeur un justificatif attestant :

- qu'il est le seul des deux parents à bénéficier du dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant pour les jours concernés ;
- de la fermeture de l'établissement, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas ;
- ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Les salariés ne pouvant pas travailler en raison de la nouvelle fermeture des écoles peuvent - à titre subsidiaire et en dernier recours - bénéficier du dispositif de l'activité partielle. Celui-ci répond toutefois à des conditions différentes selon qu'il est mis en place pendant la période des vacances scolaires (du 12 au 25 avril) ou non.

Ainsi, entre le 12 et le 25 avril, le parent souhaitant bénéficier du dispositif devra justifier :

- être dans l'impossibilité de déplacer ses congés ;
- ne disposer d'aucun mode de garde ;
- être contraint de garder ses enfants qui ne peuvent rester seuls à son domicile (tel est réputé être le cas des enfants de moins de 16 ans).

Le placement en situation d'activité partielle est, en outre, subordonné à la remise, par le salarié, à son employeur d'une attestation sur l'honneur indiquant que son conjoint ne peut pas télétravailler et qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.

A l'issue de la période des vacances scolaires, soit à compter du 26 avril, les élèves des crèches, maternelles et primaires retourneront en classe et ceux des collèges et lycées

reprendront en distanciel. L'activité partielle sera alors mise en place dans les conditions applicables depuis le 1er septembre 2020 (à savoir, 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).

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

Le questions-réponses du ministère du travail, dans sa version mise à jour le 13 avril, précise que les documents justificatifs fournis par le salarié devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.

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 %. Un décret du 13 avril 2021 confirme que les indemnités d'activité partielle versées aux salariés sont, par ailleurs, prises en charge intégralement à compter du 1er avril.

Si des solutions peuvent être rapidement mises en place pour permettre la prise en charge des salariés contraints de s'absenter pendant la période de fermeture des écoles, il n'en demeure pas moins que entreprises et salariés doivent faire preuve de souplesse pour s'adapter. Les salariés ne disposant pas d'un solde de congés payés / jours RTT suffisant vont subir une diminution de rémunération liée à leur placement en activité partielle et les entreprises vont, pour leur part, devoir ajuster en urgence leur organisation pour pallier l'absence simultanée de nombreux salariés.



Caroline André-Hesse

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/fermeture-des-ecoles-ou-de-classes-quelles-solutions-pour-les-parents-et-leurs-employeurs>

