



**FERMETURE DES CLASSES ET CRECHES : Quelle articulation entre télétravail, congés payés et activité partielle ?**

Suite à la fermeture des établissements scolaires et des crèches, les salariés dans l'impossibilité de télétravailler peuvent, selon les règles en vigueur, bénéficier de l'activité partielle pour garder leurs enfants (de moins de 16 ans ou l'enfant en situation de handicap sans limite d'âge).

A ce jour en fonction de la nature du poste :

- si le poste de ce salarié n'est pas télétravaillable, depuis le 1er septembre 2020, il est placé en activité partielle et bénéficie d'une indemnisation de 70% de sa rémunération totale brute (soit 84% du net),
- si le poste de ce salarié est télétravaillable, il est placé d'office en télétravail à 100% (retour en présentiel possible dans la limite d'1 jour par semaine si le salarié isolé en exprime le besoin et avec l'accord de l'employeur afin d'éviter une situation de souffrance).

Il faut rappeler que le placement en activité partielle ne bénéficie qu'à l'un des deux parents seulement.

C'est pourquoi, il est fondamental que l'employeur obtienne l'attestation sur l'honneur du salarié selon modèle joint.

[Télécharger ici](#)

#### ➤ **Quelle incidence sur les congés payés ?**

Les employeurs sont de nouveau invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures.

En bonne entente entre le salarié et l'employeur, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans un délai plus court que la période de prévenance habituelle d'un mois.

Par ailleurs, pour faciliter les modes de garde, les déplacements entre régions sont autorisés pour amener ou aller chercher un enfant ou plusieurs enfants chez un proche.

Dans certains cas, la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié la prise de jours de congés ou de RTT, prévue par l'ordonnance du 16 décembre 2020, peut également être utilisée.

Ce n'est que si votre salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler qu'il peut être placé en activité partielle.

La réunion de l'ensemble de ces conditions est fondamental pour justifier du placement en activité partielle.

➤ **Quid du télétravail avec des enfants en bas âge ?**

La Ministre du Travail a annoncé le 1<sup>er</sup> avril dans les médias que le salarié dont le télétravail est incompatible avec la garde de ses enfants pouvait demander à bénéficier de l'activité partielle (sous réserve d'un parent par foyer).

Cette annonce a créé des confusions dans la mise en œuvre du placement en activité partielle, laissant à penser que le salarié pourrait imposer son placement en activité partielle.

Nous considérons pour notre part que l'entreprise doit absolument justifier le placement en activité partielle du salarié après avoir, en particulier, apurer notamment la prise de congés payés encore en solde.

A défaut de pouvoir être placé en activité partielle, il sera rappelé que le salarié pourra bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire avec versement des IJSS sans délai de carence ainsi que du complément employeur (dispositions légales) sans conditions d'ancienneté et de délai de carence jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021.