



COVID-19 : Classes fermées et élèves à garder, quelles mesures pour les salariés ?

Après la réouverture progressive des classes selon les régions et les niveaux scolaires dès le mois de mai 2021, la rentrée de septembre devait marquer le retour à l'école de tous les élèves.

Malheureusement, à peine trois semaines après la rentrée, le virus de la Covid-19 est toujours actif et certaines classes ou certains établissements ont déjà été fermés.

Dans ce contexte, les entreprises, tout comme les salariés, se trouvent confrontés à des difficultés de compréhension du régime qui leur est applicable.

Activité partielle, arrêt de travail dérogatoire, télétravail... beaucoup d'hypothèses complexifient la compréhension du niveau de flexibilité acceptable dans une entreprise.

Quelle est donc la situation d'un parent, salarié de droit privé, se trouvant dans l'obligation de garder son enfant (de moins de 16 ans ou handicapé) identifié comme cas-contact, ou dont la section, la classe ou l'établissement d'accueil est fermé pour des raisons sanitaires ?

Voici les règles en vigueur à date.

➤ **Le télétravail : la mesure privilégiée en cas de fermeture d'une classe ou d'un établissement pour raison sanitaire**

Le télétravail reste l'une des mesures privilégiées pour limiter les risques de transmission du virus tout en limitant l'impact que pourrait entraîner l'arrêt complet de l'activité des entreprises.

La situation des parents contraints de garder leurs enfants identifiés comme cas-contact ou en raison de la fermeture de leur établissement ou de leur classe à la suite d'un cas positif à la Covid-19 ne fait pas exception à la règle.

Ainsi, les textes en vigueur actuellement précisent que l'entreprise doit avant tout permettre aux salariés de télétravailler " *dès que leur poste le permet* ".

De fait, cela signifie que les salariés sont censés privilégier le télétravail avant toute autre mesure.

A cet égard et pour déterminer si le poste est éligible au télétravail, il convient de faire une distinction selon les règles applicables dans l'entreprise.

Si l'entreprise est dotée d'un accord collectif ou d'une charte encadrant le recours au télétravail, alors il convient logiquement d'appliquer les règles prévues par ces textes en matière de postes éligibles pour déterminer s'il s'agit d'une mesure envisageable dans l'attente de la réouverture de la classe ou de l'établissement ou de la fin de la mesure d'isolement.

En revanche, la limitation du nombre de jours de télétravail prévue par ces textes (dans le cadre du télétravail régulier ou occasionnel par exemple) ne devrait pas, à notre sens, être applicable compte tenu du caractère exceptionnel de cette situation.

Le salarié serait donc en droit d'imposer à l'entreprise de télétravailler pendant toute la durée d'isolement ou toute la durée de la fermeture de la classe ou de l'établissement pour raison sanitaire.

Comment faire s'il n'existe aucun accord collectif ou charte en matière de télétravail dans l'entreprise ?

Dans une telle hypothèse, le plan de reprise d'activité pourra éventuellement aider les parties à se positionner et, à défaut, une analyse des missions, du poste et des conditions de travail depuis 2020 pourra aider les parties à définir si le poste est effectivement télétravaillable ou non.

➤ **A défaut de pouvoir télétravailler, le salarié doit être placé en activité partielle**

La situation est différente si le salarié est dans l'incapacité de télétravailler.

A date, les textes précisent que le salarié qui est contraint de garder son enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire d'une section, d'une classe ou d'un établissement ou en raison de l'identification de son enfant de moins de 16 ans (ou d'un enfant en situation de handicap) comme cas-contact, sans pouvoir télétravailler, est pris en charge par l'activité partielle⁽¹⁾.

A cet égard, le salarié sera considéré comme ne pouvant pas télétravailler, en raison, par exemple, de la nature de son activité ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler notamment en raison du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

En pratique, cela pourra notamment concerner :

- les activités qui imposent une présence physique du salarié sur son lieu de travail, notamment en raison des missions confiées, ou les activités qui imposent une présence physique du salarié sur son lieu de travail, notamment en raison des outils de travail utilisés. Il pourra s'agir de la nécessité d'assurer un accueil physique des clients ou du personnel, de travaux portant sur des données confidentielles, de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou de matériels ne pouvant pas être utilisés en dehors de la société, etc,
- les salariés qui auraient des enfants en bas âge avec lesquels il devient difficile de travailler ou si l'âge de l'enfant nécessite de maintenir les cours à la maison, de fait peu compatible avec l'exercice concomitant d'une activité professionnelle.

Pour bénéficier du dispositif d'activité partielle, le salarié devra remettre à son employeur un justificatif de la fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant ou un document de l'Assurance Maladie attestant que l'enfant a été identifié comme cas-contact à risque devant bénéficier d'une mesure d'isolement.

Dernière condition, un seul parent pourra bénéficier de cette mesure dérogatoire.

Le salarié devra alors remettre à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à bénéficier du dispositif.

Attention, le placement en activité partielle sera également accordé à condition que les deux parents ne puissent pas télétravailler.

Il convient de noter que l'employeur devra impérativement conserver ces documents afin d'être en mesure de les présenter en cas de contrôle de la part de l'administration.

Sur la base des éléments transmis, l'employeur devra procéder à la déclaration d'activité partielle.

Le salarié en activité partielle pour garde d'enfants percevra une indemnité équivalant à 70 % de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70 % de 4,5 Smic (84 % du net) (sous réserve de dispositions conventionnelles dérogatoires au droit commun).

➤ **Que faire en cas de désaccord ?**

La situation pourra se complexifier si les deux parties n'arrivent pas à s'entendre sur le caractère " télétravaillable " ou non du poste et que l'employeur refuse de placer le salarié en activité partielle.

Dans ces conditions, une solution pourra être de se mettre d'accord sur la prise de jours de congés ou de repos pendant la période d'isolement ou de fermeture.

Néanmoins, sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur ne peut pas imposer la prise de jours de congés payés sans respecter des dispositions légales relativement contraignantes (délai de prévenance d'un mois, accord du salarié en cas de modification tardive des dates de congés déjà prévues, etc.).

Par conséquent, il est peu probable que de telles mesures puissent être mises en oeuvre dans les entreprises.