



## ARTICLES

# Rentrée scolaire et Covid-19 : comment gérer pour le salarié et son employeur ?

09/04/2020

*Note aux lecteurs : article actualisé le 9 septembre 2020*

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, toutes les classes ont en principe rouvert et tous les enfants doivent y être accueillis, de sorte que les salariés ayant bénéficié de l'activité partielle dérogatoire pour garde d'enfant doivent reprendre leur travail.

Mais en pratique, alors que la première semaine de rentrée scolaire n'est pas terminée, **près d'une centaine de classes se voient déjà fermer**. Ces situations vont nécessairement se multiplier dans les prochaines semaines voire les prochains mois, avec le retour de la question de la garde des enfants pour les salariés concernés.

Dans le même sens, le **protocole sanitaire des écoles et établissements scolaires** prévoit que les parents « *s'engagent à ne pas mettre leurs enfants à l'école, au collège ou au lycée en cas de fièvre (38 °C ou plus) ou en cas d'apparition de symptômes évoquant la Covid-19 chez l'élève ou dans sa famille. De même, les élèves ayant été testés positivement au SARS-CoV-2, ou dont un membre du foyer a été testé positivement, ou encore identifiés comme contact à risque ne doivent pas se rendre dans l'école ou l'établissement scolaire. Ils en informent le directeur ou le responsable d'établissement* »

Or jusqu'au début des vacances scolaires estivales, les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans « *faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile* » (attestation de l'établissement scolaire) étaient éligibles à l'activité partielle dès lors que le télétravail n'était pas possible.

Toutefois et selon le « questions-réponses » du Ministère du Travail relatif à l'activité partielle (à jour au 31 août), « **depuis le 5 juillet 2020, il a été mis fin au dispositif d'activité partielle pour les salariés, parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Seuls les employeurs des départements de Mayotte et de la Guyane demeurent concernés par la possibilité de placer des salariés en activité partielle pour garde d'enfant** ».

Pourtant, **l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020** qui instaure ce dispositif n'a pas été abrogé et aucune date de fin n'est indiquée pour l'activité partielle garde d'enfant. Il est seulement précisé que le dispositif « *s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant* ».

Or, il n'appartient pas au Ministère du Travail, par le biais d'un simple « questions-réponses » sans valeur normative, d'abroger un dispositif prévu par la loi.

Mais en pratique, l'activité partielle est soumise à autorisation préalable de la DIRECCTE, laquelle est placée sous l'autorité dudit Ministère... Ce qui entraînera un refus quasi systématique de la demande.

## Alors quelles solutions face à ces situations qui vont probablement se multiplier ?

[EDIT 09/09/2020] Par un communiqué de presse diffusé ce mercredi 9 septembre en soirée, le Ministère des Solidarités et de la Santé a précisé que pour les « *parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées* », « *les mesures d'indemnisation dérogatoires en vigueur avant l'été seront donc réactivées pour que les parents concernés puissent bénéficier d'un niveau de rémunération garanti.* »

Le Ministère précise toutefois que **le salarié ne sera éligible au dispositif d'activité partielle que sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :**

- **Cette indemnisation ne pourra bénéficier qu'à un parent par foyer ;**
- **Les deux parents doivent être en incapacité de télétravailler ;**
- **Le salarié doit présenter un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.**

Il n'est pas précisé si le salarié devra justifier de l'absence de mode de garde alternatif (par exemple mis en place par une commune en cas de fermeture de classe).

**En l'état des informations diffusées, il conviendra donc de vous assurer de disposer pour chaque demande :**

- **d'une attestation sur l'honneur du salarié indiquant que l'autre parent ne peut pas télétravailler et n'est pas déjà bénéficiaire du dispositif ;**
- **du justificatif relatif à la situation de l'enfant émanant de l'établissement scolaire ou de l'Assurance Maladie (ARS).**

Enfin, il est curieux de noter que ce même mercredi, l'Assurance Maladie a **actualisé son site internet** pour préciser que « *les parents d'enfants « cas contact » peuvent également se voir prescrire un arrêt de travail par l'Assurance Maladie.* »

Alors, activité partielle ou arrêt de travail ? Ce qui est certain, c'est que l'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec les IJSS et l'indemnité complémentaire de l'employeur (*loi du 25 avril 2020, art. 20*).

Pour mémoire, le 1<sup>er</sup> septembre, **le porte-parole du gouvernement avait évoqué la mise en place à venir d'un congé parental en cas de fermeture de classe ou d'école.** Les conditions envisagées pour ce dispositif étaient les suivantes :

- La décision de fermeture de classe ou d'établissement scolaire devrait être prise par les autorités administratives compétentes, c'est-à-dire le préfet et l'ARS : le directeur d'école ne pourrait le décider de lui-même ;
- Les parents concernés ne doivent pouvoir recourir à aucun autre mode de garde mis en place par l'établissement scolaire ou la mairie, et aucun des deux parents ne doit être en mesure de recourir au télétravail.

Compte tenu de l'annonce du retour de l'activité partielle pour garde d'enfant, ce projet « congé parental » spécifique semble disparaître aussi vite qu'il a été annoncé.

Le Cabinet reste à votre disposition pour en échanger !

---

**Picard avocats**

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

[contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com)

01 84 25 14 70

[www.picard-avocats.com](http://www.picard-avocats.com)

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible.

Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse [contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com).

