

Retour à l'école = retour au travail ?



Emmanuel Macron l'avait annoncé.

Les établissements scolaires, en dehors des lycées, reprennent dès aujourd'hui selon les règles de présence normale.

En pratique, cette annonce a demandé des jours entiers d'ajustement et ce n'est que jeudi dernier que le Ministère de l'éducation nationale a transmis aux établissements les modalités de cette reprise.

Evidemment, les conditions imposées ne permettent pas à tous les établissements, selon leur superficie et le nombre d'élèves, et pour les quelques jours restants avant les vacances scolaires, d'accueillir tous les élèves à « plein temps » pour des raisons sanitaires ou de capacité.

Beaucoup ont donc fait le choix de maintenir les horaires appliqués depuis le 11 mai, à savoir quelques jours seulement par semaine.

Ces difficultés impactent évidemment l'organisation familiale et en premier lieu la reprise ou la poursuite de l'activité professionnelle.

Pour autant, le cadre législatif et réglementaire est clair : depuis le 1^{er} juin, seuls les salariés munis d'une attestation de l'établissement scolaire de leur(s) enfants mentionnant l'incapacité d'accueil de l'enfant permet le placement ou le maintien en activité partielle.

A défaut de ce précieux sésame, l'employeur ne peut placer les salariés en activité partielle.

S'il le faisait, il prendrait un risque de non-paiement ou de remboursement des allocations correspondantes, voire de sanctions au titre de la fraude à l'activité partielle.

Dans le cas de fermeture totale de l'établissement pour cause de suspicion ou de cas révélés de COVID 19, l'attestation du chef d'établissement couvre évidemment tous les jours de la semaine et risque de s'appliquer jusqu'aux vacances scolaires.

En revanche, lorsque l'accueil de l'enfant est limité à quelques jours par semaine, l'attestation du chef d'établissement ne semble pas en faire état et se contente de mentionner l'incapacité d'accueil de l'enfant.

Il serait donc possible pour le salarié en bénéficiant d'être placé en activité partielle pour tous les jours de la semaine.

A notre sens, dans ce cas, aucune fraude ne pourrait être alléguée, dès lors que l'employeur présente bien l'attestation.

Inversement, le salarié qui souhaite reprendre son activité sur site pour les jours de la semaine ou son enfant est accueilli peut évidemment le faire.

Il n'y a ici aucun risque de fraude à notre sens car, alors que l'employeur pourrait solliciter des allocations partielles pour l'intégralité de la semaine, il ne le ferait finalement que pour quelques jours, ce qui est plus favorable pour l'Administration et la solidarité nationale.

Il est fort à parier que de nouvelles interrogations jailliront après le 3 juillet prochain, date officielle l'année scolaire et les éventuelles difficultés de garde collective des enfants pour les vacances.

D'ici là, si ce ne sont pas les recommandations sanitaires qui évoluent, ce seront sûrement les règles d'activité partielle pour cette catégorie de salariés...

Il est fort à parier que de nouvelles interrogations jailliront après le 3 juillet prochain, date officielle de l'année scolaire et avec les éventuelles difficultés de garde collective des enfants pour les vacances.

D'ici là, si ce ne sont pas les recommandations sanitaires qui évoluent, ce seront sûrement les règles d'activité partielle pour cette catégorie de salariés...

