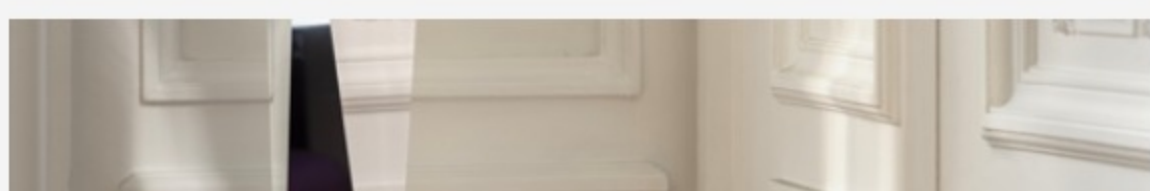


Quelle situation pour les salariés dont l'enfant ne peut être accueilli à l'école ou à la crèche ?

L'augmentation du nombre de cas de Covid 19 induit nécessairement l'augmentation du nombre de situations au titre desquelles les salariés sont contraints de garder leur enfant à leur domicile : enfant positif au Covid 19, enfant considéré comme cas contact, classe ou établissement d'accueil fermé...

Quelles sont alors les options de l'employeur ?



Solution 1

Le salarié doit, si cela est possible être placé en télétravail.

En effet, le maintien dans l'emploi doit être recherché avant tout.

Ce n'est que si le télétravail n'est pas possible que la mise en activité partielle doit être envisagée.

Cette impossibilité est appréciée au regard d'éléments objectifs (contenu du poste) et non au regard de la situation personnelle de la salariée.

Dans les [QR du gouvernement mises à jour le 1^{er} septembre](#) dernier, le gouvernement rappelle bien que le dispositif d'activité partielle est ouvert aux parents contraints de garder leur enfant sans possibilité de télétravailler.

Solution 2 : si et seulement si le télétravail n'est pas possible, le salarié peut être placé en activité partielle.

1. 1. Si la société est déjà couverte par une autorisation d'activité partielle, le salarié bénéficie donc de ce dispositif sans aucune formalité particulière de la part de l'employeur.

2. Si la société n'est pas ou plus couverte par une autorisation d'activité partielle, il est impératif de formuler une telle demande et de consulter le CSE sur le recours à l'activité partielle au titre des situations de garde d'enfants.

Il pourra s'agir d'une consultation générique pour une période de plusieurs mois afin de couvrir tous les cas potentiels similaires à venir.

Attention le délai d'autorisation implicite de l'administration est de 15 jours depuis le 1^{er} octobre.

Dans les deux cas, le salarié devra présenter à son employeur les justificatifs nécessaires : justificatif attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section OU document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement ET attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul parent à demander un arrêt de travail pour garder l'enfant).



Solution 3 : le salarié peut être dispensé d'activité rémunérée

Si le télétravail est possible matériellement mais de manière dégradée, compte tenu de la garde d'enfants, et que l'employeur ne souhaite pas effectuer toutes les formalités nécessaires au placement du salarié en activité partielle, il peut être envisagé de placer le salarié en dispense d'activité rémunérée.

Evidemment, cela représente un coût important.

Qui plus est, cela constitue une modification du contrat de travail du salarié qui ne peut lui être imposé. Juridiquement, son accord devrait être obtenu.

Il s'agira donc de l'ultime solution à mettre en place.

