



COVID-19 : GARDE D'ENFANTS ET ACTIVITÉ PARTIELLE



Pour faire face à la hausse des contaminations au Covid-19, le Président de la République a annoncé, lors de son allocution du 31 mars dernier, la fermeture des crèches, des écoles, des collèges et des lycées pour plusieurs semaines.

ACTIVITÉ PARTIELLE ET GARDE D'ENFANTS

Dans ce contexte, les salariés qui devront garder leurs enfants et seront dans l'impossibilité de télétravailler auront droit à l'**activité partielle « garde d'enfant »**.

Pour mémoire, ce dispositif, mis en place initialement en mai 2020, puis réactivé au 1er septembre, s'adresse aux salariés **parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap (sans condition d'âge)** faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile **et qui sont dans l'impossibilité de travailler**.

Un seul parent par foyer peut en bénéficier.

Le salarié devra remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.

ARTICULATION DES VACANCES SCOLAIRES ET DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Selon un communiqué de presse du Ministère du Travail en date du 1-4-2021, les employeurs sont 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. Il a été convenu avec les partenaires sociaux que cette solution devait être mise en œuvre dans le cadre du dialogue entre le salarié et l'employeur.

En temps normal, la période de prévenance est habituellement d'un mois pour poser ses congés. 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. 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, pourra également être utilisée (**cf ci-dessous « imposer la prise des congés »**).

Concrètement, cela veut dire que :

- pour un parent de la zone B (initialement en vacances du 24 avril au 10 mai), le salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;



CONTACT SNB/CFE-CGC : 01 48 10 10 50 - AVRIL 2021



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

1^{ER} RÉSEAU SOCIAL DE LA BANQUE, DE LA FINANCE ET DU CRÉDIT!

- pour un parent de la zone C (initialement en vacances du 17 avril au 3 mai), le salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai ;
- pour un parent de la zone A (dates de congés maintenues du 10 au 26 avril), il partira en congé comme prévu.

Selon les communiqués de presse du 31 mars et du 1^{er} avril 2021, si le salarié :

- ne peut pas décaler ses congés,
- ne dispose pas de mode de garde
- et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler,

il pourra être placé en activité partielle pour garder son enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap (sans limite d'âge dans ce cas).

Le salarié devra alors remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant.

Le message du ministère semble donc de recourir à l'activité partielle en dernier recours pendant la période des vacances scolaires. Cependant, dans la pratique, si le salarié n'a pas posé de congés et qu'il ne peut télétravailler, on voit mal, sauf précisions complémentaires, ce qui pourrait empêcher l'accès à l'activité partielle.

CONCILIATION DU TÉLÉTRAVAIL AVEC LA GARDE D'ENFANTS

Face à la difficulté pour les salariés de télétravailler tout en gardant leur enfant en bas âge, le gouvernement a assoupli sa position. Ceux ne pouvant pas télétravailler en même temps qu'ils s'occupent de leur(s) enfant(s) pourront être indemnisés via le régime de l'activité partielle.

Le ministère du Travail a en effet indiqué que « si un salarié ne peut télétravailler car il a des enfants en bas âge, il en informera son employeur et pourra être indemnisé ».

Elisabeth Borne a écrit : « Je confirme qu'un salarié en télétravail peut demander à être placé en activité partielle si la garde de son ou ses enfants l'empêche de poursuivre son activité normalement ».



CONSEIL

En cas de refus de l'employeur de permettre au salarié de télétravailler alors que son activité est « télétravaillable », ou en cas de refus de placer le salarié en activité partielle, nous vous conseillons de saisir l'inspection du travail.

IMPOSER LA PRISE DE CONGÉS

Depuis fin mars 2020, une [ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020](#) pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet aux entreprises d'imposer, sous certaines conditions, la prise de jours de congés et de repos, voire de modifier leurs dates lorsqu'ils sont déjà validés.

Ce dispositif qui devait prendre fin le 31 décembre 2020 a été prolongé jusqu'au 30 juin 2021 par une nouvelle [ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020](#).

- > Rappelons que cette ordonnance du 25 mars 2020 permet, par accord collectif, de déroger aux règles d'ordre public en matière de prise de congés en autorisant notamment l'employeur, dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés (5 jours ouvrés), et en respectant un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :
 - à décider de la prise de jours de congés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris ;
 - ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Il n'est pas précisé si le plafond de 6 jours de congés mobilisables est renouvelé pour la période d'application du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021.

En d'autres termes, les employeurs qui ont déjà mobilisé 6 jours de congés entre mars 2020 et le 31 décembre 2020 peuvent-ils à nouveau imposer ou modifier les dates de 6 jours de congés ?

Il revient aux partenaires sociaux d'en discuter et d'adapter le cas échéant les dispositions des accords d'entreprise conclus sur le fondement de [l'ordonnance 2020-323](#).

Cependant, la nouvelle ordonnance du 16 décembre 2020 ne change rien aux conditions fixées dans l'ordonnance du 25 mars et se contente de décaler la fin de la période concernée par la prise imposée de ces jours.

En tout état de cause, il faut un accord d'entreprise pour autoriser cette dérogation.

En l'absence d'accord, l'employeur ne peut imposer la prise de congés payés sans respecter un délai de prévenance d'un mois.

- > Rappelons que cette ordonnance du 25 mars 2020 permet également à l'employeur, unilatéralement, d'imposer ou de modifier les dates de certains jours de repos acquis, par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles et ce, dans la limite de dix jours et en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc. Sont concernés les jours RTT acquis, les jours de repos des salariés au forfait jours et les jours CET.

Le plafond de 10 jours de repos mobilisables par l'employeur applicable depuis le 25 mars 2020 n'est pas modifié.

A notre sens, les employeurs qui ont d'ores et déjà imposé ou modifié la prise de 10 jours de repos ne peuvent donc plus recourir à ce dispositif.

Enfin, les conditions fixées par [l'ordonnance 2020-323](#) étant maintenues, l'entreprise doit justifier la mise en œuvre de ces mesures eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 ([Ord. 2020-323 art. 2 à 4](#)).

Dans tous les cas, nous vous invitons à contacter le Service Juridique du SNB/CFE-CGC

Christelle Vaude : christelle@snb-services.org - Tél. : 0975833166

Louis Bervick : louis@snb-services.org - Tél. : 0148101065

CONTACT SNB/CFE-CGC : 01 48 10 10 50 - AVRIL 2021



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

1^{ER} RÉSEAU SOCIAL DE LA BANQUE, DE LA FINANCE ET DU CRÉDIT!