

NOUVELLES REGLES EN MATIERE DE TELETRAVAIL ET D'ACTIVITE PARTIELLE

Le 7 avril 2021

Le 31 mars 2021, le Président de la République a annoncé la fermeture des crèches, écoles, collèges et lycées et un réaménagement des vacances scolaires (du 12 au 25 avril 2021 pour toutes les zones).

Dans ce contexte, les salariés qui ne pourront décaler leurs congés, qui ne disposent pas de mode de garde pour leurs enfants et qui sont dans l'incapacité de télétravailler, pourront être placés en activité partielle.

❖ **Activité partielle « garde d'enfant »**

1) Conditions précisées par le communiqué de presse du Ministère du travail

- **L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans** ou il doit s'agir d'un **enfant en situation de handicap**, sans limite d'âge ;
- **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.

Dans ce cas, l'employeur adresse une demande individualisée d'activité partielle pour le salarié concerné sur la plateforme de l'activité partielle.

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Concrètement, des difficultés peuvent se poser lorsqu'un salarié ne souhaite pas télétravailler, considérant qu'il se trouve dans « l'impossibilité de continuer à travailler » parce qu'il doit s'occuper de son ou ses enfant(s).

Sur ce point, **les situations doivent être traitées au cas par cas** dans le cadre d'un **dialogue** entre l'employeur et le salarié, en fonction de la situation personnelle du salarié.

- **Les employeurs sont invités à faciliter la prise des congés payés** de leurs salariés sur les nouvelles dates de vacances scolaires lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures,

NB : habituellement, le délai de prévenance est d'un mois, mais en bonne entente entre les parties, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans un délai plus court.

- la possibilité pour l'employeur **d'imposer au salarié**, sous certaines conditions, **la prise de jours de congés payés acquis pourra également être utilisée**

*Pour rappel, un système dérogatoire a été mis en place dès le premier confinement pour donner la possibilité à l'employeur d'imposer la prise de jours de congés payés (dans la limite de 6 jours de congés) ou de modifier unilatéralement les dates de prise des congés payés. **Un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche est au préalable indispensable**. Ce dispositif est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.*

- L'employeur peut également **décider unilatéralement d'imposer la prise (ou de modifier la date) de jours de RTT, de repos des salariés au forfait jours ou de jours affectés dans un CET** (dans la limite globale de 10 jours)

Ce dispositif est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021.

2) Indemnisation et maintien de salaire

L'employeur verse au salarié une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire de référence brute retenue dans la limite de 4,5 SMIC (avec hors cas particuliers un minimum correspondant au SMIC net)

Pour l'allocation remboursée à l'entreprise, un projet de décret prévoit de porter le taux de l'allocation à 70 %, quel que soit le secteur d'activité, avec un taux horaire minimum de 8,11 €.

Cette disposition s'appliquerait au titre des placements en position d'activité partielle « garde d'enfant » à compter du 1er avril 2021.

Ainsi, en pratique **le salarié bénéficiera d'une indemnisation à hauteur de 84 % de sa rémunération nette** (100 % pour les salariés au Smic), **avec zéro reste à charge pour les employeurs**.

Pour rappel, dans le cas où l'employeur souhaite maintenir le salaire à 100% pour le salarié, nous vous recommandons de rédiger au préalable une **décision unilatérale**.

Si vous avez lors de précédentes périodes d'activité partielle réalisé un maintien de salaire, vous n'avez aucune obligation de garantir à nouveau un maintien de salaire, à partir du moment où votre décision unilatérale était datée et que celle-ci n'a pas été reconduite.

❖ **Télétravail systématisé et plan d'action**

Compte tenu des dernières précisions apportées par le ministère du Travail, le télétravail doit être utilisé le plus possible sur la base des principes suivants :

- le temps de travail effectué en télétravail est de 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance ;
- pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible **un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.**

Par ailleurs, le Protocole sanitaire prévoit que **les entreprises doivent établir un plan d'action pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés**, en tenant compte des activités télétravaillables.

D'après les précisions apportées par le MEDEF, ce plan d'action ne doit consister qu'à lister les actions visant à « maximiser » le recours au télétravail (information, modalités d'organisation pour la venue sur site 1 jour par semaine sur demande du salarié, etc.).

Bien à vous,

Le département social