

Coronavirus : quelle gestion pour le contrat d'engagement éducatif (CEE) ?

Le salarié recruté en CEE peut-il être en activité partielle ?

En principe, toute personne disposant d'un contrat de travail au sein d'une entreprise qui met en place l'activité partielle entre dans le dispositif. Certains contrats spécifiques sont expressément exclus du dispositif de l'activité partielle par l'administration. Le CEE ne fait pas partie de cette liste.

Ainsi, à défaut d'exclusion expresse dans le Code du travail, dans le Code de l'action sociale et des familles qui encadre le CEE ou dans la documentation technique élaborée par l'administration, le salarié en CEE pourrait bénéficier de l'activité partielle.

L'UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire), dont Elisfa est adhérent, a sollicité le Ministère du Travail sur ce point afin d'en avoir la confirmation. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès lors que nous aurons une réponse du Ministère.

Dans l'attente de la réponse du Ministère, nous vous conseillons d'intégrer les salariés en CEE dans la demande d'activité partielle si leur contrat est en cours d'exécution sur cette période spécifique.

Comment déclarer les heures non travaillées au titre de l'activité partielle d'un CEE ?

Le CEE est conclu pour un nombre de jours travaillés sans référence horaire. Dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur doit déclarer le nombre d'heures non travaillées à indemniser. Se pose alors la question de savoir comment déclarer des heures de travail pour un contrat ne contenant aucun élément relatif à des heures de travail. Aucun texte ne prévoit ce point précis lié à la spécificité du CEE.

A défaut de précisions dans les textes, nous préconisons de raisonner par analogie avec les règles prévues pour le salarié en forfait jours qui travaille 210 jours par an. Pour un salarié en forfait jour, l'administration considère qu'une journée de travail correspond à 7h. Nous vous conseillons donc de déclarer 7 heures de travail par jour pour un salarié en CEE à défaut de précisions.

Le salarié en CEE peut-il être en arrêt de travail pour garde d'enfant ?

Pour rappel, dans un communiqué de presse diffusé le 4 mars, le Ministère des Solidarités et de la Santé est venu préciser que les salariés confrontés à la fermeture temporaire de crèches ou d'établissements scolaires qui ne disposent pas de solutions de garde, peuvent demander à bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé dès lors qu'aucune solution d'aménagement des conditions de travail ne leur permet de poursuivre leur activité à domicile.

Cette mesure concerne tous les enfants de moins de 16 ans accueillis ou scolarisés dans les établissements fermés et s'adresse à un seul des deux parents.

Le salarié ainsi concerné doit solliciter son employeur afin que celui-ci remplisse le formulaire, accessible sur le site internet dédié conduisant à la délivrance d'un arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières. Le salarié doit alors remplir une attestation de garde

d'enfant à domicile que vous pouvez retrouver dans le « [questions / réponses](#) » du Gouvernement.

C'est donc l'employeur qui, dans cette situation, doit faire la demande d'arrêt de travail sur le site suivant : <https://declare.ameli.fr/>.

Ce dispositif est ouvert à tout salarié qui remplit les conditions indiquées ci-dessus, peu importe la nature de son contrat de travail. Ainsi, un salarié en CEE doit pouvoir bénéficier de cet arrêt maladie spécifique.

Pour rappel, si votre structure est totalement fermée et que vos salariés sont à leur domicile, l'employeur n'a pas à faire la démarche de demander un arrêt de travail pour le salarié puisque cette mesure ne s'applique que lorsqu'aucune solution d'aménagement des conditions de travail ne permet au salarié de poursuivre son activité à domicile, et qu'il est donc contraint de ne pas aller travailler du fait de la garde de ses enfants. Dans votre situation, si la structure est totalement fermée, le salarié ne travaille pas sur la période.