

DELIVRANCE ET INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT DANS LE CADRE DU COVID-19 (AVRIL 2021) :

Le diagnostic de cas d'infection respiratoire aigüe SARS-CoV-2 ou dit COVID-19 sur le territoire français a conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures exceptionnelles en vue de contenir sa transmission puis de gérer sa propagation.

Dans ce contexte, des mesures dérogatoires d'indemnisation des personnes contraintes de garder leur enfant ont été mises en place. Ainsi, les parents contraints de garder leur enfant identifié comme « cas contact » ou dont la classe ou l'établissement d'accueil est fermé pour raison sanitaire peuvent, selon leur statut professionnel, être placés en activité partielle ou en arrêt de travail lorsqu'ils ne sont pas en mesure de poursuivre leur activité professionnelle à distance.

Ces mesures continuent à s'appliquer à compter du mardi 6 avril 2021 de manière à garantir, pendant toute la durée de fermeture des crèches et des établissements scolaires (y compris durant les vacances scolaires), l'indemnisation des parents contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler.

I – Les salariés de droit privé peuvent être placés en activité partielle pour garde d'enfant

Jusqu'à la réouverture des établissements (26 avril ou 3 mai selon le cas) :

Suite à l'annonce de la **fermeture des établissements scolaires, d'accueil de loisirs** (centres de loisirs, etc.) **et des crèches** (à l'exception des micro-crèches et des maisons d'assistants maternels, à condition de ne pas accueillir plus de dix enfants), les salariés qui ne peuvent pas décaler leurs congés, qui ne disposent pas de modes de garde alternatifs et qui sont dans l'incapacité de télétravailler pourront demander à bénéficier de l'activité partielle pour garder leur enfant, s'ils sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge.

Pour mémoire, 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.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

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.

A partir de la réouverture des établissements (26 avril ou 3 mai selon le cas) :

Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la **fermeture pour raison sanitaire** de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leurs enfants de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.



Pour cela, le salarié devra remettre à son employeur un justificatif :

- attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ;
- ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

Les documents justificatifs devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Avant ou après le 26 avril, le salarié en activité partielle pour garde d'enfant percevra une indemnité équivalente à 70% de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC (84% du net).

II – Les travailleurs (hors fonctionnaires) qui ne sont pas éligibles à l'activité partielle peuvent être placés en arrêt de travail dérogatoire et bénéficier d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale

Lorsque ces assurés sont contraints d'interrompre leur activité professionnelle pour garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap, ils peuvent bénéficier – à raison d'un seul des deux parents à la fois - d'indemnités journalières dérogatoires de sécurité sociale.

L'arrêt peut être fractionné et partagé entre les deux parents de manière à leur permettre éventuellement de concilier la poursuite de leur activité professionnelle avec la garde de leur enfant.

Le téléservice declare.ameli.fr permet aux professions libérales, artisans-commerçants, professionnels de santé, artistes auteur, stagiaires de la formation professionnelle, gérants salariés, contractuels de droit public, fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures de déclarer eux-mêmes leur arrêt de travail.

Il permet également aux employeurs public, aux organismes de formation ainsi qu'aux particuliers employeurs de déclarer l'arrêt de leur employé, stagiaire de la formation professionnelle assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile.

Le téléservice declare.msa.fr permet aux non-salariés agricoles, aux dirigeants salariés et aux employeurs des stagiaires de la formation professionnelle ainsi qu'aux employeurs des salariés de droit public des chambres d'agriculture de déclarer les arrêts de ces assurés. Les non salariés agricoles peuvent bénéficier d'une allocation de remplacement permettant de rémunérer l'emploi d'un salarié pour assurer les travaux de l'exploitation, au lieu des indemnités journalières.



III – Les fonctionnaires

Les fonctionnaires contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap sans pouvoir télétravailler peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence selon les modalités rappelées dans la [foire aux questions actualisée du ministère de la transformation et de la fonction publiques](#). Ils bénéficient du maintien de leur traitement.

Ils attestent auprès de leur employeur qu'un seul des deux parents à la fois demande à interrompre son activité professionnelle pour garder leur enfant.

Ils n'ont aucune démarche à effectuer sur les téléservices [declare.ameli.fr](#) ou [declare.msa.fr](#).