

DELIVRANCE ET INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT DANS LE CADRE DU COVID-19 (VERSION DU 29 MAI) :

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 ont pu bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé du fait de l'impossibilité de pouvoir continuer son activité professionnelle compte tenu de la nécessité de garder son enfant à domicile compte tenu la fermeture des établissements accueillant les enfants de moins de 16 ans et les enfants handicapés.

Au mois de mai malgré la réouverture de certains établissements et structure d'accueil, une tolérance a été mise en place conduisant à permettre aux parents de conserver son arrêt de travail indépendamment de la possibilité ou non d'accueil de l'enfant.

A compter du mois de juin, le passage en phase 2 du déconfinement conduit à lever cette tolérance, ainsi seuls les parents dont les enfants ne peuvent être accueillis par les structures pourront continuer à bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé pour la garde leur enfant.

La présente fiche décrit les différents cas de figure et justificatifs nécessaires.

I – Pour les salariés de droit privé placés en activité partielle pour garde d'enfant

A compter du 2 juin :

- si l'établissement d'accueil de l'enfant reste fermé ou que l'enfant ne peut pas être accueilli (accueil de certains enfants uniquement par l'établissement) :

Le salarié doit transmettre à son employeur un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement ou de non accueil de son enfant (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 règles définies ou attestation nominative fournie par l'établissement) et pourra continuer à bénéficier de l'activité partielle, déclarée par son employeur selon les mêmes modalités qu'auparavant. Ce document sera susceptible d'être demandé en cas de contrôle de l'administration.

- en cas de retour partiel à l'école ou dans l'établissement d'accueil de l'enfant, sur quelques jours ou quelques heures dans la semaine :

Le salarié pourra reprendre son activité pendant la durée d'accueil de son enfant et bénéficiera d'une indemnisation au titre de l'activité partielle réduite, seulement au titre des demi-journées ou journées pendant lesquelles son enfant n'aura pas pu être accueilli. Un justificatif devra également être fourni afin d'attester de l'accueil partiel de l'enfant (message général reçu de l'établissement informant des modalités d'accueil partiel des enfants compte tenu des règles d'accueil définies ou attestation nominative fournie par l'établissement). L'employeur déclarera une activité partielle réduite, en fonction

des heures de travail n'ayant pu être effectuées, selon les mêmes modalités qu'auparavant (pour tout renseignement sur l'activité partielle, les salariés et les employeurs peuvent consulter le site : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/activite-partielle-chomage-partie>). Ce document sera susceptible d'être demandé en cas de contrôle de l'administration.

Le parent peut choisir de ne pas mettre son enfant dans son établissement d'accueil, mais, en l'absence de justificatif attestant de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, il ne pourra plus bénéficier de l'activité partielle à compter du 1^{er} juin.

II – Pour les travailleurs non-salariés et les contractuels de droit public en arrêt de travail dérogatoire bénéficiant d'indemnités journalières de sécurité sociale

Sont concernés les travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles, artistes auteurs et stagiaires de la formation professionnelle, professions libérales, professions de santé, ainsi que les gérants de société relevant du régime général en application de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale et les contractuels de droit public de l'administration.

A compter du 2 juin :

- si l'établissement scolaire de l'enfant reste fermé ou que l'enfant ne peut pas être accueilli :

Les assurés bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire à ce titre pourront continuer à en percevoir selon les mêmes modalités.

Pour les contractuels de droit public, la fourniture d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli, permet à l'employeur de maintenir ou de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA), lorsque le télétravail est impossible.

- en cas de retour partiel de l'enfant dans son établissement, sur quelques jours ou quelques heures dans la semaine :

L'assuré pourra reprendre son activité pendant la durée d'accueil de son enfant et bénéficiera d'indemnités journalières uniquement pour les journées où son enfant ne pourra être accueilli à temps complet par l'établissement. En effet, les indemnités journalières étant versées sur une base journalière, elles pourront être perçues pour la journée entière même si l'enfant est que partiellement accueilli sur une demi-journée. En revanche aucune indemnité journalière ne sera versée si l'enfant est accueilli sur la journée entière. Lors de la déclaration, il sera demandé d'attester sur l'honneur que l'établissement de l'enfant ne peut l'accueillir pour une journée complète pour les jours concernés par la demande d'indemnisation.

Le parent peut choisir de ne pas mettre son enfant dans son établissement d'accueil si celui-ci peut l'accueillir, mais dès lors il ne pourra plus bénéficier d'indemnités journalières dérogatoires.

Les assurés bénéficiant de ces indemnités journalières dérogatoires devront disposer d'un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement ou de non accueil de son enfant pour une journée complète pour les jours concernés par la demande d'indemnisation (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 ou accueilli partiellement compte tenu des règles d'accueil définies ou attestation nominative fournie par l'établissement), à transmettre en cas de contrôle par l'assurance maladie.

Les contractuels de droit public présentent à leur employeur un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli pour les jours d'arrêt de travail sollicités. En cas d'impossibilité de télétravail, l'employeur place l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA). Les contractuels ne

Coronavirus (COVID-19)

souhaitant pas scolariser leurs enfants alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil, posent des jours de congés.