

INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT DANS LE CADRE DU COVID-19 (VERSION DU 1 SEPTEMBRE 2020) :

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 rester à leur domicile et se trouvant dans l'incapacité de travailler ont été mises en place. Elles sont amenées à évoluer au gré de l'adaptation des consignes sanitaires.

Ainsi, les parents contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou handicapé sans pouvoir télétravailler ont pu être arrêtés et indemnisés. Ces dispositifs d'arrêt et d'indemnisation dérogatoires ont été fermés à l'occasion des vacances scolaires.

A compter de la rentrée scolaire (1^{er} septembre), compte tenu de la poursuite de la circulation du virus, ces dispositifs ont vocation à être à nouveau mis en œuvre au bénéfice des parents contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler, suite à la fermeture pour raison sanitaire de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou suite à l'identification de l'enfant comme cas contact à risque dans le cadre du contact-tracing.

I – Un placement en position d'activité partielle pour les salariés de droit privé

A compter du 1^{er} septembre si l'établissement d'accueil de l'enfant, sa classe ou sa section est fermé ou si l'enfant est identifié comme cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre :

Le salarié doit disposer d'un justificatif attestant de la fermeture d'établissement, de la classe ou de la section 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 attestation fournie pour l'établissement) ou d'un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque qu'il transmettra à son employeur, qui devra le conserver en cas de contrôle de l'administration. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

Il pourra être placé en position d'activité partielle, déclarée par son employeur selon les modalités propres à son entreprise et sera indemnisé à ce titre.

II – Un arrêt de travail dérogatoire ouvrant droit au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale pour les travailleurs non-salariés et certaines catégories particulières d'assurés.

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, les contractuels de droit public de l'administration et les fonctionnaires à temps non complet travaillant moins de 28 heures.

Les indemnités journalières sont versées sans vérification des conditions d'ouverture de droit et sans délai de carence. Elles ne sont pas comptabilisées dans les durées maximales de versement des IJ.

A compter du 1^{er} septembre si l'établissement d'accueil de l'enfant, sa classe ou sa section est fermé ou si l'enfant est identifié comme cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre :

Le travailleur non salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail dès lors qu'il justifie d'une attestation de fermeture de la classe ou de l'établissement (cf. ci-dessus) et qu'il en fait la demande via le téléservice declare.ameli.fr ou declare.msa.fr (régime agricole). Cette attestation devra être conservée par le déclarant en cas de contrôle de l'administration. Dans le cas où le travailleur non salarié doit cesser son activité professionnelle pour garder à domicile son enfant identifié comme cas contact à risque, il n'a pas besoin de faire sa demande via le téléservice, l'assurance maladie délivrera l'arrêt de travail dans le cadre des opérations de contact-tracing.

Les stagiaires de la Formation Professionnelle sont déclarés par leur organisme de formation à qui ils doivent remettre l'attestation de fermeture de la classe ou de l'établissement ou document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est cas contact à risque (cf. ci-dessus). Le stagiaire devra également remettre l'attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours de concernés. Ces documents devront être conservés par l'organisme de formation professionnelle en cas de contrôle de l'administration. L'organisme de formation professionnelle procédera à la déclaration de l'arrêt via le téléservice declare.ameli.fr ou declare.msa.fr (régime agricole).

Le salarié de droit public doit disposer d'un justificatif attestant de la fermeture d'établissement, de la classe ou de la section 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 attestation fournie pour l'établissement) ou d'un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque qu'il transmettra à son employeur, qui devra le conserver en cas de contrôle de l'administration. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés. Sur présentation de ces documents, son employeur procède à la déclaration de l'arrêt via le téléservice declare.ameli.fr ou declare.msa.fr (régime agricole).

Pour les autres agents de la fonction publique, la fourniture d'un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque, permet à l'employeur de maintenir ou de placer l'agent en autorisation spéciale d'absence (ASA), lorsque le télétravail est impossible. L'agent remettra à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'une ASA pour les jours concernés.