



## DÉLIVRANCE ET INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT DANS LE CADRE DU COVID-19 (AOÛT 2022) :

**Attention** : le dispositif d'activité partielle pour les salariés devant garder leur enfant et ne pouvant pas télétravailler a pris fin le 31 juillet 2022.

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2022, les employeurs ne pourront plus bénéficier de l'activité partielle pour ce motif. Le régime de droit commun (congé enfant malade) est de nouveau en vigueur. Pour rappel, il nécessite obligatoirement un certificat médical constatant la maladie ou l'accident de l'enfant pour bénéficier du congé enfant malade et devra être transmis à l'employeur dans les meilleurs délais.

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 dont la classe ou l'établissement d'accueil est fermé pour raison sanitaire peuvent, selon certaines conditions et en tenant compte de 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.

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

En cas d'interdiction de brassage entre les classes, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la **fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant**, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

Par ailleurs, lorsque la section, la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant ne fait pas l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire mais que **l'enfant est cas contact et soumis à une mesure d'isolement car atteint d'une immunodépression grave** (conformément aux avis du Conseil d'orientation de la stratégie vaccinale), les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

Enfin, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant accueilli chez **un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial** (personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistant.e maternel.e), sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

En revanche, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, ne sont pas éligibles au bénéfice de l'activité partielle dans les cas suivants :



- Si la fermeture de **la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant n'est pas liée à une raison sanitaire**, y compris dans l'hypothèse où le brassage entre les classes serait interdit,
- Si l'enfant cas contact est **soumis à une mesure d'isolement en raison du refus des parents de le faire tester** ;
- Si l'enfant cas contact est soumis à une **mesure d'isolement du fait de son statut vaccinal incomplet** ;
- Si l'enfant est accueilli chez **un assistant maternel à domicile cas contact (hors cas contact intrafamilial)** ;

Les **périodes de réalisation des tests de dépistages** (auto-tests ; RT-PCR ; antigéniques) n'ouvrent pas le droit au bénéfice de l'activité partielle.

En outre, **le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19** n'est pas pris en charge par l'activité partielle mais peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des deux parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler.

Enfin, lorsqu'une ou plusieurs unités de **l'Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) fait l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire**, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle. A l'inverse, si la fermeture totale ou partielle de l'EAJE ne résulte pas d'une raison sanitaire, les parents contraints de garder leurs enfants ne seront pas pris en charge par l'activité partielle.

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle en cas de fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant, lorsque l'enfant est cas contact immunodéprimé ou lorsque l'enfant est gardé par un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial, le salarié devra remettre à son employeur un justificatif qui diffère en fonction de la situation :

- En cas de fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant : le document justificatif produit par l'établissement scolaire ou d'accueil lui notifiant la fermeture **pour raison sanitaire**.
- Lorsque l'enfant est cas contact immunodéprimé, le **document justificatif produit par l'établissement d'accueil de l'enfant ou la caisse primaire d'assurance maladie** attestant que l'enfant est identifié comme cas contact et, le cas échéant, une **attestation sur l'honneur** du parent justifiant l'isolement de son enfant car atteint d'une immunodépression grave ;
- Lorsque l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial, le **document justificatif produit par la caisse primaire d'assurance maladie** attestant que l'assistant maternel ou un membre de son foyer est positif au Covid-19 ;
- Lorsque l'enfant est accueilli dans un Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) fermé totalement ou partiellement pour raison sanitaire, le document émis par l'ARS ou la PMI confirmant la fermeture totale ou partielle de l'établissement d'accueil pour raison sanitaire. A titre dérogatoire, jusqu'au 14 mars 2022, lorsque l'ARS ou la PMI n'ont pas validé expressément la fermeture de la crèche dans un délai raisonnable, le bénéfice de l'activité partielle garde d'enfants peut être accordé sur la base du message attestant de la demande de fermeture de crèche adressée par l'EAJE à l'ARS et la PMI.



Le salarié devra également remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un placement en activité partielle au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

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.

Le salarié en activité partielle pour garde d'enfant percevra une indemnité équivalent 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 sans télétravailler pour garder leur enfant cas contact :

- de moins de 16 ans soumis à une mesure d'isolement
- en situation de handicap
- non- vacciné dont l'âge est compris entre 12 et 16 ans ;

Alors ils peuvent bénéficier – à raison d'un seul des deux parents à la fois - d'indemnités journalières dérogatoires de sécurité sociale.

Ces assurés qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap, qui n'est pas cas contact, mais en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant, sans pouvoir télétravailler, bénéficient également d'indemnités journalières.

Enfin, ces assurés qui sont contraints de garder leur enfant accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial (personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistant.e maternel.e), sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par un arrêt de travail dérogatoire.

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](https://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](https://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](https://declare.ameli.fr) ou [declare.msa.fr](https://declare.msa.fr).