



## **CORONAVIRUS - COVID 19**

### **Arrêt de travail simplifié pour les salariés contraints de garder leurs enfants**

#### **Qu'est-ce qu'un arrêt de travail simplifié pour les salariés contraints de garder leurs enfants ?**

Cette mesure a été mise en place pour permettre aux salarié(e)s qui n'ont pas de solution de garde et ne peuvent pas télétravailler de pouvoir garder leurs enfants le temps de la fermeture de l'établissement scolaire.

Cette mesure est également ouverte pour les parents ayant des enfants en crèche.

#### **Quels sont les salariés éligibles ?**

Tout salarié quel que soit la nature de son contrat de travail (CDI ou CDD et apprentis) ayant un enfant à charge de moins de seize ans au jour du début de l'arrêt ou sans condition d'âge pour les personnes ayant un handicap et dont le centre d'accueil ferme ses portes. Attention Il ne faut pas que le salarié puisse être en mesure de télétravailler. Il n'y a pas de condition d'ancienneté pour bénéficier de cet arrêt.

Attention un seul parent par famille peut bénéficier de cette mesure. Pour ce faire le salarié doit compléter une attestation sur l'honneur. Ce congé est fractionnable entre chaque parent (à la condition que le second parent ne puisse pas télétravailler)

#### **Quelle démarche à accomplir ?**

Le salarié contraint de garder son enfant et répondant aux critères d'éligibilité mentionné précédemment informe son employeur de l'impossibilité de travailler la durée de l'arrêt est de 1 à 21 jours. Toutefois, il sera possible de le renouveler jusqu'à la réouverture des établissements scolaires, crèche etc. L'employeur ne peut pas refuser l'arrêt.

L'employeur devra se connecter sur le téléservice [ameli.fr](https://www.ameli.fr) et saisir la demande. Il demandera également l'attestation de garde d'enfant à domicile au salarié.

Cette télédéclaration ne déclenche pas l'indemnisation. En effet l'entreprise devra selon les cas :

- Produire une DSN événementielle pour les personnes ayant recours à un logiciel de paie ou un tiers de déclarant ;

- Se rapprocher de la MSA pour les utilisateurs du TESA et TESA+.

#### **Quelle indemnisation pour le salarié ?**

Le salarié percevra les indemnités journalières MSA sans carence et sans condition d'ancienneté.

Le contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise conformément ou au-delà de l'accord collectif applicable dans le département permettra de compléter les indemnités journalières de base. Dans le cas où le contrat de prévoyance n'intervient qu'après l'obligation légale de l'employeur (90 % du salaire brut, après 7 jours de carence, durant une première période de 30 jours et après un an d'ancienneté), le



ministère du travail indique qu'il revient à l'employeur de compléter les indemnités journalières de base au titre de cette obligation.

La demande a été faite aux assureurs des contrats de prévoyance en agriculture de compléter les indemnités de base au-delà de leurs obligations : sans ancienneté et sans délai de carence.