



Accompagnement
à la gestion du personnel

COVID 19 – SALAIRES CONTRAINTS DE GARDER LEUR ENFANT POUR ETABLISSEMENT SCOLAIRE FERME

Les conditions

Etre Parent d'un enfant âgé de – 16 ans et n'ayant pas de solution de garde

Les mesures à privilégier/Les démarches

Le poste de travail de votre salarié lui permet-il de travailler de son domicile ?

OUI



Télétravail à privilégier

NON



Le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé pendant une période maximale de 20 jours

Quid du formalisme ?

- 1) L'employeur déclare l'arrêt sur le site internet dédié :

<https://www.ameli.fr>(*)

(*) Vous êtes travailleur indépendant ou exploitant agricole ? déclarez votre arrêt sur le site dédié à cet effet :

<https://declare.ameli.fr>

Un courriel de confirmation vous sera envoyé à la fin de votre procédure.

- 2) L'employeur doit demander au salarié de lui adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique : le nom, l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé.

Quid de l'indemnisation auprès de mon salarié et de son maintien de salaire ?

Si sa condition d'ancienneté le lui permet (durée légale : 1 an), le salarié sera indemnisé par sa CPAM de rattachement au même titre qu'un arrêt maladie (50% du salaire moyen des 3 derniers mois) sans l'application d'un délai de carence. L'employeur versera au salarié les indemnités complémentaires si celui-ci répond aux conditions requises en fonction du contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise ainsi que des dispositions conventionnelles (y compris le délai de carence). **Le principe le plus avantageux entre le légal et le conventionnel (vision sur l'ensemble de l'arrêt maladie) devra être appliqué.**

Le salarié peut reprendre le travail avant le terme de l'arrêt de travail, si entretemps il a trouvé un système de garde. A ce moment-là, l'employeur doit en informer la CPAM selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.