

CROS Grand Est / CDOS Vosges - Le mémo COVID-19 « entreprises et salariés »

1. Salarié contraint de garder un enfant maintenu au domicile

Il y a différentes hypothèses où un salarié est contraint de rester à son domicile pour garder un enfant :

- Soit suite à la fermeture de l'établissement accueillant l'enfant (école, crèche, etc.) ;
- Soit parce que l'enfant est domicilié dans une zone de circulation active du virus identifiée et fait temporairement l'objet d'une mesure d'éviction de son établissement scolaire.

Dans ce cas, le salarié doit alors en informer son employeur et examiner avec lui si une solution de travail à domicile est possible.

Si cette solution n'est pas possible, et que le salarié en remplit les conditions requises (enfant de moins de 16 ans, établissement fermé ou mesure d'éviction de l'école, etc.), **l'employeur doit déclarer cette absence via le téléservice spécifique de la CPAM mis en place pour ce cas particulier : <https://declare.ameli.fr/>**
La déclaration de l'employeur est fondamentale.

I. Quelle indemnisation pour le salarié qui doit garder ses enfants ?

Dans ce cas, le salarié est placé **en arrêt de travail indemnisé.**

Un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre. Il faudra fournir à son employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice de l'arrêt de travail.

II. Quelles sont les conditions à respecter pour le salarié qui doit garder ses enfants ?

- Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés
- **Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé** ou être domiciliés dans une des communes concernées
- **Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail.** À cet égard, **le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre (modèle en pièce jointe)**
- L'employeur ne peut pas mettre, sur cette période, le salarié concerné en télétravail : **l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.**

2. Salariés qui ne peuvent pas travailler à la suite des injonctions fédérales ou de l'employeur

Le salarié qui se trouvera dans cette situation sera placé en activité partielle.

Face au risque de contamination et de propagation du COVID-19, le gouvernement prend actuellement plusieurs décisions afin d'adapter ce dispositif à la situation.

Dans cette situation, les salariés restent liés à leur employeur selon les dispositions de leur contrat de travail, mais n'exécutent pas leur prestation de travail. Ainsi, **le contrat de travail est suspendu mais non rompu.**

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés percevront une indemnité d'activité partielle versée par leur employeur.

L'État prendra en charge « intégralement » le chômage partiel demandé par les entreprises pénalisées par la propagation du nouveau coronavirus, a déclaré, le 13/03/2020, la Ministre du Travail Muriel PENICAUD.

Les employeurs sont invités à pratiquer dans le maximum de cas le maintien de salaire au bénéfice de leurs salariés.

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié en amont du placement effectif des salariés en activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. **Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.**

Pour toute demande d'assistance sur les démarches liées à l'activité partielle :

- contacter le n°Indigo : 0820 722 111 (0,12 €/min)
- Envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr

Pour le Grand Est : courriel : ge.pole3E@direccte.gouv.fr ou tél : 03 69 20 99 28

III. Quel est le délai d'instruction d'une demande formulée par l'employeur ?

L'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande.

A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Selon les questions/réponses éditées par le gouvernement, les salariés peuvent être placés en activité partielle, **notamment en cas de** :

- limitation des déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie
- baisse de l'activité liée à l'épidémie
- fermeture d'un établissement

IV. Quelles conséquences sur le salaire des salariés ?

1. En cas de garde de l'enfant

Cet arrêt de travail ouvre droit aux IJSS maladie sans délai de carence^[3] et, le cas échéant, à l'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur (maintien de salaire du code du travail ou conventionnel).

2. En cas d'activité partielle

Les salariés percevront une indemnité d'activité partielle versée par leur employeur.

Nous vous adresserons dans les meilleurs délais, un document sous forme de foire aux questions en fonction des éléments qui seront à notre disposition pour traiter vos demandes.

Vous retrouverez ce document sur le site du CROS GRAND EST.

Nous tacherons de mettre ce document à jour au fur et à mesure des informations que nous collecterons.