



#coronavirus

CNT-Solidarité Ouvrière - 15 avril 2020

VOS DROITS



mise à jour !

congé pour garde d'enfant

salarié·e·s du privé

La fermeture de tous les établissements, de la crèche aux universités, a été décidée à partir de lundi 17 mars 2020. Si vous êtes parent d'un enfant de moins de 16 ans (ou 18 ans si handicap) et que vous ne pouvez pas travailler en raison de sa présence à la maison, un congé spécial prévu par l'assurance maladie a été mis en place. Si vous avez la possibilité de continuer en télétravail, cette procédure ne s'applique pas.

## ➔ COMMENT FAIRE ?

C'est à l'employeur de déclarer votre arrêt de travail sur le site internet dédié <https://declare.ameli.fr/>.

**IL NE PEUT PAS REFUSER CET ARRÊT SI VOUS REMPLISSEZ LES CONDITIONS.**

Vous devez seulement remplir le formulaire ci-joint qui comprend :

- votre nom
- le nom et l'âge de votre enfant
- l'établissement dans lequel il est gardé ou étudie
- la durée de l'arrêt (pour l'instant, 14 jours ont été décidés)
- une déclaration sur l'honneur que vous êtes le seul membre du foyer à bénéficier de ce congé (cet arrêt peut être fractionné entre les 2 parents, mais ne peut pas être pris par chacun en même temps)

**ATTENTION, L'EMPLOYEUR NE DOIT PAS EXIGER UN AVIS D'ARRÊT PAR LE MÉDECIN (il ne s'agit pas d'un arrêt de travail pour maladie).**

## ➔ QUELLE INDEMNISATION ?

Contrairement aux arrêts de travail classiques, il n'y a PAS DE DÉLAI DE CARENCE, ni pour le versement des indemnités journalières ni pour le complément employeur.

En revanche, le gouvernement n'a pas tenu sa promesse selon laquelle aucun·e salarié·e ne perdrait un centime !

**En effet, en arrêt pour garde d'enfant, vous pouvez bénéficier :**

- des indemnités journalières équivalentes à 50% du salaire
- du complément employeur jusqu'à 90 % du salaire pour les 30 premiers jours et 60 % du salaire pour les 30 jours suivant (SAUF si dispositions conventionnelles plus favorables)

**Il y a pour l'instant un doute qui subsiste :** En temps normal, il faut avoir 1 an d'ancienneté pour bénéficier du complément employeur (article L. 1226-1 du Code du travail)

L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 a écarté la condition d'un an d'ancienneté, mais seulement à compter du 26 mars 2020.

Des salarié·e·s ont été très peu indemnisé·e·s sur le mois de mars à cause de cette disposition.

Le gouvernement a prévu un décret permettant une meilleure indemnisation, mais qui n'est pas encore paru.

## ➔ GARDE D'ENFANT ET SITUATIONS DIVERSES :

- **chômage technique** : si l'activité de l'entreprise est interrompue, les arrêts pour garde d'enfant ne s'appliquent plus. L'employeur doit le signaler à la CPAM.
- **activité réduite** : l'arrêt pour garde d'enfant ne se cumule pas avec un chômage partiel pour réduction d'activité. Le·la salarié·e doit rester en arrêt pour garde d'enfant.
- **arrêt maladie classique** : si le·la salarié·e tombe malade et se trouve placé·e en arrêt maladie classique, ce régime s'applique jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.