

Fiches juridiques

COVID-19 : Arrêt de travail et garde d'enfants

Au vu de l'avancement de l'épidémie, il n'est plus nécessaire de passer un médecin de l'ARS pour obtenir un arrêt de travail. En tant qu'employeur, vous devez vous-même faire les démarches en demandant un arrêt de travail pour votre salarié qui doit garder ses enfants en raison de la fermeture des crèches et des écoles.

Les conditions

Afin de pouvoir bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant, vous et votre salarié devez avoir rempli plusieurs conditions :

- ✓ Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif. La limite d'âge est fixée aux enfants de moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.
- ✓ Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé.
- ✓ 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.
- ✓ L'arrêt de travail peut être partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.
- ✓ Votre entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : **l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.**

Si votre salarié remplit toutes les conditions susvisées, il conviendra de lui faire établir une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

➔ Téléchargez [le modèle d'attestation sur l'honneur en Word, modifiable et adaptable](#)

La demande d'arrêt de travail

Après avoir vérifié les conditions mentionnées ci-dessus, et après avoir réceptionné l'attestation sur l'honneur de votre salarié, en tant qu'employeur, vous devez faire les démarches auprès de la CPAM afin de demander un arrêt de travail pour chaque salarié, directement sur le site declare.ameli.fr

Cet arrêt de travail est d'une durée initiale de 14 jours à compter de la date de l'arrêt que vous avez déclaré (dans l'attente d'un nouveau décret).

Après vérification des éléments transmis par les services concernés, le salarié pourra bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale spécifiques à la gestion du Coronavirus.

Les indemnités journalières

1. Si ouvrier ou cadre (pas de subrogation obligatoire)

En tant que salarié ouvrier ou cadre, l'arrêt de travail sera pris en charge par l'assurance maladie et le salarié bénéficiera des indemnités journalières versées par le service de la CPAM, spécifique à la gestion du Coronavirus (50% du salaire journalier de référence).

Normalement, il aurait fallu attendre le versement des indemnités journalières pour compléter le salaire de votre salarié, cependant la CPAM conseille vivement de verser 50% de la rémunération de votre salarié, car les indemnités journalières seront sûrement versées tardivement.

2. ETAM

En tant que salarié ETAM, la subrogation s'applique. Vous devez maintenir 100% du salaire de votre salarié, et vous percevrez par la suite les indemnités journalières de la part de la CPAM (attention à bien demander la subrogation auprès de la CPAM).