

# COVID-19

## ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET GARDE D'ENFANTS

### ➤ **Articuler télétravail et garde d'enfants en raison de la fermeture de l'établissement scolaire**

L'effort de confinement demandé à tous par le gouvernement s'est traduit notamment par la fermeture des crèches et écoles, ainsi que par **un principe de télétravail pour tous ceux dont l'activité le rend possible**.

Ainsi depuis quelques jours, les parents d'enfant de moins de 16 ans dont l'activité est télétravaillable, doivent cumuler la garde de leur enfant (cette dernière impliquant de gérer le suivi des cours à distance) avec leur activité professionnelle.

Le site du ministère du Travail prévoit très clairement que « **le télétravail constitue lorsqu'il est possible, la solution la plus adaptée à la garde d'enfants** ».

La charge de ces différentes activités cumulées peut être lourde et l'articulation doit se faire en bonne intelligence. Ainsi, l'entreprise doit tenir compte qu'il s'agit d'une réponse à une situation exceptionnelle et inédite, et admettre que le salarié en situation de cumul, ne pourra pas être à 100 % sur son poste de travail.

Cela est d'autant plus important que la durée de confinement n'est pas connue et est susceptible de durer, peut-être 45 jours, voire plus. Seule une activité raisonnée est possible afin d'éviter l'épuisement professionnel. Notons que l'épuisement professionnel aurait par ailleurs pour conséquence de saturer davantage le système de santé, déjà bien occupé par le covid-19.

### ➤ **Télétravail et couverture sociale**

**Une personne en télétravail bénéficie de la même couverture sociale** (assurance maladie, vieillesse, chômage) que durant son activité exercée sur son lieu de travail.

En revanche, la reconnaissance de l'accident du travail en télétravail pose question dans la mesure où le travail n'est pas effectué sur le lieu de travail.

Le Code du travail prévoit que tout accident qui a lieu durant les horaires de télétravail et sur le lieu du télétravail, est présumé être un accident du travail. Cela signifie que, par principe, il s'agit d'un accident du travail qui ouvre droit à des indemnités plus favorables qu'un accident ordinaire, et que pour contester le caractère professionnel de l'accident, l'employeur doit prouver qu'il est dû à une cause étrangère au travail.

Pour bénéficier de cette présomption, le salarié doit attester d'un accident « durant le temps et sur le lieu du télétravail ».

Durant cette période de confinement où beaucoup télétravaillent sans réel cadre prévu en amont, il paraît donc prudent de sécuriser le bénéfice de cette présomption d'accident du travail en précisant par écrit pour chaque salarié, les horaires du télétravailleur et le lieu où est réalisé le télétravail.

### ➤ **L'arrêt de travail indemnisé lorsque le télétravail est impossible**

**Pour tous les salariés qui doivent rester à leur domicile pour garder leurs enfants** car aucune solution de garde n'est possible (donc pour tous les **parents dont l'activité n'est pas télétravaillable** notamment), un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie peut être demandé.

**L'enfant doit avoir moins de 16 ans, ou moins de 18 ans lorsqu'il est en situation de handicap.**

**Le salarié doit adresser à l'employeur une « attestation de garde d'enfant à domicile »** 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 et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. L'attestation peut être téléchargée en cliquant sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19-attestation-garde-enfant.pdf>

**Attention, au sein de chaque couple, un seul des parents peut bénéficier de cet arrêt à la fois.** Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents.

**C'est à l'employeur de remplir la déclaration d'arrêt de travail sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr).** Cette déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail.

**L'arrêt, d'une durée de 1 à 14 jours selon la demande, peut être renouvelé.** L'indemnisation est versée dès le premier jour (**pas de carence**), et pourra couvrir **toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.**

L'indemnité perçue par le salarié correspond au montant d'une indemnité journalière de la sécurité sociale (**50% du salaire de référence**). À cela s'ajoute, sans délai de carence, l'indemnité **complémentaire versée par l'employeur lorsque le salarié a un an d'ancienneté**. Elle porte le **montant de l'indemnité à 90%**<sup>1</sup>.

Lorsqu'il le peut, c'est à l'employeur de verser le salaire du salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés.

Dans ce cas, il sera ensuite remboursé par l'assurance maladie.

---

<sup>1</sup> En dehors d'avantages prévus par accord collectif, le complément versé par les mutuelles peut permettre de maintenir le salaire, parfois jusqu'à 100%. Le versement de la mutuelle est conditionné à l'indemnisation de l'arrêt par la sécurité sociale. Les arrêts de travail pour les parents qui gardent leur enfant étant indemnisés par la sécurité sociale, ils ouvrent droit à l'indemnisation complémentaire de la mutuelle.