

Activité partielle et arrêt maladie pour garde d'enfants

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a diffusé le 4 mars un communiqué de presse qui précise que les salariés confrontés à la fermeture temporaire de crèches ou d'établissements scolaires de leurs enfants et qui ne disposent pas de solutions de garde, peuvent demander à bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé dès lors qu'aucune solution d'aménagement des conditions de travail ne leur permet de poursuivre leur activité à domicile.

Cette mesure concerne tous les enfants de moins de 16 ans accueillis ou scolarisés dans les établissements fermés et s'adresse à un seul des deux parents.

Le salarié doit remplir quatre conditions pour bénéficier de cet arrêt maladie spécifique :

- Avoir un enfant de moins de 16 ans,
- Ne disposer d'aucun moyen de garde,
- Ne pas avoir de conjoint arrêté pour le même motif
- Occuper un poste de travail qui ne peut pas être aménagé pour être occupé à domicile.

Le salarié ainsi concerné doit solliciter son employeur afin que celui-ci remplisse le formulaire, accessible sur le site internet dédié conduisant à la délivrance d'un arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières. Le salarié doit alors remplir une attestation de garde d'enfant à domicile que vous pouvez retrouver à la page 5 du « [questions / réponses](#) » réalisé par le Gouvernement.

C'est donc l'employeur, dans ces situations, qui doit faire la demande d'arrêt de travail sur le site suivant : <https://declare.ameli.fr/>.

Lorsque votre structure est totalement fermée et que vous ne pouvez fournir de travail à vos salariés, ni sur site, ni à leur domicile, l'employeur n'a pas à faire la démarche de demander un arrêt de travail pour le salarié qui doit garder ses enfants. En effet, l'arrêt maladie est prescrit lorsqu'aucune solution d'aménagement des conditions de travail ne permet au salarié de poursuivre son activité à domicile et qu'il est donc contraint de ne pas aller travailler du fait de la garde de ses enfants.

En cas d'activité partielle le motif de suspension du contrat est la fermeture de la structure et non l'impossibilité de faire garder ses enfants.

L'employeur formule alors une demande d'activité partielle pour les salariés et ne demande pas d'arrêt de travail pour les salariés contraints de garder leurs enfants.

- **Que se passe-t-il lorsque l'employeur a demandé un arrêt de travail avant une mise en activité partielle ?**

L'activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail du salarié. Un contrat de travail ne peut pas avoir deux causes de suspension, ainsi c'est la première cause de suspension du contrat qui va primer.

Lorsqu'un arrêt maladie a été prescrit avant la mise en activité partielle, le contrat de travail sera suspendu en raison de l'arrêt maladie qui a débuté avant l'activité partielle et qui est donc la première cause de suspension du contrat de travail. Lorsque l'arrêt maladie des salariés prendra fin, si les salariés sont toujours en activité partielle, ils entreront dans le dispositif de l'activité partielle. Lorsque l'employeur formule une demande d'activité partielle, il doit inclure les salariés en arrêt de travail qui peuvent entrer dans le dispositif lorsque l'arrêt maladie prend fin.

Par exemple, l'employeur a demandé un arrêt de travail pour les salariés contraints de garder leurs enfants à compter du 16 mars et jusqu'au 30 mars. L'activité partielle débute à partir du 23 mars 2020, dans ce cas, les salariés en arrêt maladie continuent à être en arrêt de travail jusqu'à son terme soit jusqu'au 30 mars 2020. Si au 31 mars 2020, la structure est toujours en activité partielle, le salarié qui était en arrêt de travail sera en activité partielle.

- **Quel est le maintien de rémunération applicable à un salarié en arrêt maladie pendant une période d'activité partielle ?**

La Cour de Cassation dans un arrêt du 2 juillet 1987 (n°83-43626) précise qu'en arrêt maladie, le salarié ne doit pas bénéficier d'une rémunération plus importante que celle qu'il aurait perçue s'il était venu travailler normalement dans la structure pendant la période.

Ainsi, en application de cette jurisprudence, le salarié ne pourrait pas prétendre à un maintien à 100 % de sa rémunération. Le salarié en arrêt maladie même pour garde d'enfants bénéficierait d'une rémunération plafonnée à 70 % de sa rémunération brute soit la rémunération qu'il aurait perçue s'il était venu travailler normalement. Ce positionnement pourrait évoluer au regard de la situation actuelle (*nous ne manquerons pas de vous tenir informés de tout changement de règles sur ce point*).

Si l'employeur décide de maintenir 100 % de la rémunération des salariés dans le cadre de l'activité partielle en étant plus favorable que la loi qui impose un maintien à 70 % de la rémunération brute, le salarié en arrêt maladie pour garde d'enfant bénéficiera également du maintien de sa rémunération à 100 %.

- **Quel maintien de salaire s'applique à l'arrêt maladie pour garde d'enfant ?**

Le décret n°2020-193 du 4 mars 2020 a supprimé l'application du délai de carence légal prévu par le Code du travail. Ainsi, tout salarié en arrêt de travail lié au coronavirus doit percevoir une indemnisation dès le premier jour d'arrêt maladie.

La loi étant devenue plus favorable que l'article 1er du chapitre IX de la convention collective qui prévoit l'application d'un délai de carence de trois jours à partir du troisième arrêt maladie (sauf accident du travail, maladie professionnelle, état de grossesse médicalement constaté, affection de longue durée) sur un période de 12 mois glissant ne s'applique pas. Ainsi, tout salarié en arrêt de travail du fait du coronavirus (quarantaine, garde d'enfant, malade) bénéficie du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt de travail et ce, peu importe le nombre d'arrêt maladie que ce dernier a eu au cours des 12 derniers mois. Le délai de carence ne s'applique donc pas.

Par exemple, un salarié est en arrêt maladie pour garder ses enfants à la suite de l'impossibilité d'aménager son poste de travail à domicile. Il a déjà eu un arrêt maladie en janvier 2020 et un arrêt maladie en octobre 2019. Peu importe qu'il ait déjà eu ces deux arrêts maladie, la rémunération du salarié pour l'arrêt maladie au titre du coronavirus de mars 2020 sera maintenu dès le premier jour par l'employeur. Il en est de même pour l'assurance maladie qui versera l'indemnisation journalière dès le premier jour pour un arrêt maladie lié au coronavirus.

A l'heure actuelle où nous rédigeons cet article, tout arrêt maladie lié au coronavirus doit normalement être prescrit par un médecin de l'Agence Régional de Santé (ARS).

- **L'organisme de prévoyance intervient-il dès le premier jour d'arrêt maladie ?**

Les organismes de prévoyance sont tenus de respecter les obligations résultant du contrat les liant à la Branche. Le contrat ne prévoyant pas de dispositions spécifiques pour ce type de situation exceptionnelle, les organismes interviendront dans les mêmes règles qu'habituellement.