

Tout Personnel	Mars 2020 - n°253
COVID 19 infos n°2 : dispositions liées à la garde d'enfant	

Suite à la parution de notre premier bulletin d'information, de nouvelles interrogations se font jour, notamment quant aux modalités de mise en œuvre de la garde d'enfant et ses conséquences.

Vous trouverez donc ci-dessous les principales informations à savoir.

Si vous êtes salarié :

Le parent concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, c'est l'employeur qui doit via [la page employeur du site ameli.fr](#) déclarer l'arrêt de travail de son salarié (le parent n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie).

Cet arrêt est accordé pour toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant. Pour en bénéficier, l'employé doit remplir certaines conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats) ;
- Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une [attestation sur l'honneur](#) certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

L'indemnisation est enclenchée à partir de cette déclaration. Le salarié percevra les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de son employeur dès le 1^{er} jour d'arrêt (sans délai de carence).

Pour les salariés relevant du régime agricole, la demande doit être faite auprès de la MSA.

Si vous êtes fonctionnaire :

Si le télétravail n'est pas possible (et c'est très peu compatible avec la garde d'enfant !), l'ONF vous accorde une Autorisation Spéciale d'Absence, avec maintien de la rémunération.

Dans tous les cas, ces mesures courent pour l'instant jusqu'au 30 avril.

Par ailleurs, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 vient d'être promulguée.

Plusieurs dispositions nous concernent, dont l'utilisation des congés entre autres, mais ne seront détaillées que dans les ordonnances qui vont suivre, avec une possibilité de rétroactivité au 12 mars 2020.

Vous trouverez également dans la note de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) jointe, un complément d'information ainsi qu'un tableau synthétique récapitulatif quant aux différentes situations, à jour au 23 mars, et donc toujours en vigueur...En attendant les ordonnances.

Nous vous livrerons une première analyse dans un prochain bulletin d'information, en fonction des évolutions.

**PRENEZ SOIN DE VOUS...ET DES AUTRES :
PLUS QUE JAMAIS SOYONS SOLIDAIRES
LA SANTE NE SE NEGOCIE PAS !**