La FAQ de La Cité des Entreprises

RÉPONSES ACTUALISÉES AU 3 AVRIL 2020

GARDE D'ENFANTS

Allocation pour garde d'enfants et indemnité pour activité partielle

Quand un salarié est concerné à la fois par l'activité partielle et par l'arrêt de travail pour garde d'enfants de moins de 16 ans, quelle solution privilégier pour l'entreprise en termes de coûts ?

#DECLARATION

R : Il ne s'agit pas d'un choix mais d'une situation particulière. Si l'entreprise ne peut maintenir l'activité et ne peut organiser de télétravail, la mise en place de l'activité partielle est le dispositif qui convient.

Si l'arrêt pour garde d'enfants a débuté avant l'activité partielle l'employeur peut le laisser se poursuivre jusqu'au terme désigné sans que cet arrêt puisse faire l'objet d'une demande de renouvellement.

A l'issue de l'arrêt de travail, le salarié sera alors en activité partielle.

A noter que dès la mise en place de l'activité partielle, la prise en charge de l'arrêt garde d'enfant est plafonnée à un niveau équivalent à celui de l'indemnisation de l'activité partielle.

Dans le cas où nous avons le choix, doit-on privilégier l'activité partielle ou le congé de garde d'enfants à domicile ? Pour l'entreprise ? Pour le collaborateur ?

#DECLARATION

R : Il ne s'agit pas d'un choix. Si le collaborateur n'a pas demandé à bénéficier d'un congé pour garde d'enfants à domicile, c'est le dispositif de l'activité partielle qui devrait s'appliquer. Il est vrai que l'indemnité d'activité partielle ne garantit pas le maintien du salaire net du collaborateur mais, si le collaborateur a pu s'organiser pour la garde de ses enfants, il ne peut éthiquement pas prétendre à ce dispositif. A noter que si l'arrêt pour garde d'enfants a débuté avant l'activité partielle : cet arrêt peut se poursuivre jusqu'au terme désigné. En revanche, à l'issue de l'arrêt de travail, le salarié ne peut pas renouveler cet arrêt. Il sera alors en activité partielle. A noter que dès la mise en place de l'activité partielle, la prise en charge de l'arrêt pour garde d'enfant est plafonnée à un niveau équivalent à celui de l'indemnisation de l'activité partielle.

A-t-on une idée précise de la valeur des indemnités pour nos collaborateurs en fonction des mesures prises : arrêt dérogatoire (école fermée), chômage partiel ?

#INDEMNISATION

R : Arrêt pour garde d'enfants de moins de 16 ans : 90 % du salaire brut dans la limite du salaire net perçu si le salarié avait continué à travailler, sans délai de carence et sans condition d'ancienneté pendant 30 jours. Vos dispositions conventionnelles peuvent prévoir une indemnisation plus favorable.

Activité partielle : 70 % du salaire brut, sans charges sociales mais avec CSG et CRDS. Cela correspond à environ 84% du salaire net.

Pour les mamans devant garder leurs enfants, peuvent-elles faire quelques heures de télétravail en fonction de leurs possibilités et être en chômage partiel pour le reste de leurs heures non travaillées ?

#TELETRAVAIL #ACTIVITEPARTIELLE

R : Pourquoi pas, puisque l'activité partielle peut être partielle ou totale.

Un enfant du salarié est contaminé, quelles démarches pour l'employeur : envers son salarié ? Envers le reste de ses employés ?

#CONTAMINATION #COMMUNICATION

R : Si un enfant est soumis à une mesure d'isolement car contaminé, l'entreprise envisage avec son salarié les solutions. Si possible, le télétravail sera privilégié. Si cette situation n'est pas possible, le salarié sera isolé selon les instructions de l'ARS dans le cadre de la procédure dérogatoire pour des personnes non contaminées.

Vis-à-vis des autres salariés, le salarié n'étant pas, avant la mesure d'isolement, contaminé, je réaffirme tous les actes de prévention dits « gestes barrières » notamment, et je peux procéder à un nettoyage strict et complet des locaux dans le cadre d'une stratégie de lavage – désinfection.

Les personnes en arrêt maladie pour garde d'enfant ont une prise en charge à 90% de leur rémunération. Les autres placés en activité partielle n'auront pas a priori ce même niveau

de maintien de salaire ; quelles dispositions sont prévues pour garantir une égalité de traitement au niveau d'une même entreprise ?
#INDEMNISATION #COMMUNICATION
R : Il n'y a pas d'égalité de traitement à garantir pour des situations différentes.
A noter que :

- Dès la mise en place de l'activité partielle, la prise en charge de l'arrêt pour garde d'enfant est plafonnée à un niveau équivalent à celui de l'indemnisation de l'activité partielle ;
- Un tel arrêt ne peut être demandé lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié a déjà été placé en activité partielle.

Si nous devons mettre du chômage partiel, avons-nous le droit de demander pour certains de se mettre en arrêt de travail pour garde d'enfants ? Est-ce plus intéressant et plus simple ?
#INDEMNISATION #PROCEDURE
R : Il ne s'agit pas d'un choix mais d'une situation particulière. Si l'entreprise ne peut maintenir l'activité et ne peut organiser de télétravail, la mise en place de l'activité partielle est le dispositif qui convient. Il convient de souligner les assouplissements et la réactivité dont font preuve les différentes administrations face à cette situation exceptionnelle.

Comment seront indemnisés les arrêts de travail pour garde d'enfant (montant, subrogation, maintien de salaire par l'employeur, sous quelles conditions...) ?
#INDEMNISATION
R : Arrêt pour garde d'enfants de moins de 16 ans : 90 % du salaire brut dans la limite du salaire net perçu si le salarié avait continué à travailler, sans délai de carence, pendant 30 jours sans condition d'ancienneté. Vos dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables.

Un salarié ayant un enfant en nourrice se voit refuser la garde de son enfant car la nourrice elle-même est en confinement, pouvons-nous établir une déclaration d'absence pour garde d'enfant ? Sachant que celui-ci n'est pas scolarisé ?
#PROCEDURE #ASSISTANTEMATERNELLE
R : Cet arrêt de travail est réservé par le décret aux établissements d'accueil : écoles, crèches MAM… Toutefois, par une interprétation extensive, il semblerait que l'assurance maladie vise également les parents d'enfants dont le mode de garde habituel n'est plus accessible (assistantes maternelles, grands-parents…)

Certains salariés ont pu bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant à domicile ; cependant, à compter de ce jour, les salariés sont en chômage partiel. De fait, devons-nous appliquer le chômage ou l'arrêt ?
#PROCEDURE

R : A ce jour, tant que dure l'arrêt de travail pour garde d'enfants de votre collaborateur, il peut bénéficier de ce système. A la fin de son arrêt, il ne pourra pas renouveler son arrêt et passera dans le dispositif d'activité partielle.
A noter que dès la mise en place de l'activité partielle, la prise en charge de l'arrêt garde d'enfant est plafonnée à un niveau équivalent à celui de l'indemnisation de l'activité partielle.

Questions sur les congés payés

Comment cela va se passer pour les congés déjà posés pour les collaborateurs s'ils passent en chômage technique ?
#CONGESPAYES

R : Les collaborateurs en activité partielle qui ont posé des congés payés bénéficieront de leur congé et reprendront le dispositif d'activité partielle à l'issue de ceux-ci, sauf report de CP accordé par l'employeur. Il faudra donc défalquer de votre demande d'activité partielle les heures de CP.

Puis-je mettre mes salariés en congés pour solder leurs droits et être ainsi en mesure de redémarrer la production en total effectif ? Puis nous utiliserons le chômage partiel.
#CONGESPAYES

R : A ce jour, vous êtes en droit de modifier les dates de congés posés par vos collaborateurs pour les placer avant la mise en place d'activité partielle si l'on est à plus d'un mois avant la date prévue et validée par l'employeur pour le départ en congés. Selon nous, le délai d'un mois ne s'applique pas car nous sommes dans une situation exceptionnelle. En revanche, il doit s'agir de CP de l'année en cours : donc ceux à épuiser avant le 31 mai.

En outre, par accord d'entreprise (ou de branche), il est possible d'imposer aux salariés la prise de CP, que ce soit ceux de la période en cours ou ceux de la période à venir (donc acquis du 01/06/2019 au 31/05/2020 et normalement pris à compter du 01/05/2020) à condition :

- de respecter un délai de prévenance minimum de 1 jour franc,
- de ne pas imposer plus de 6 jours ouvrables ,
- et que ces CP soient acquis (attention aux salariés entrés en cours d'année : par exemple un salarié embauché le 01 mars 2020 n'aura acquis au 31 mars 2020 que 2,5 jours de CP).

Doit-on maintenir les CP que les salariés ont posés, alors qu'ils ne peuvent plus partir ?
#CONGESPAYES

R : Vous pouvez reporter les CP que les salariés ont posés si leur voyage est annulé, mais il ne s'agit aucunement d'une obligation, d'autant qu'il sera difficile et peu envisageable d'accorder des congés lors de la reprise de l'activité.