



## Garde d'enfants et activité partielle – Secteur privé

Du fait de la situation sanitaire, les parents peuvent être confrontés à la garde d'enfant lorsqu'aucun d'entre eux ne bénéficie du télétravail. Un des deux parents n'a parfois pas le choix que de s'absenter de son travail pour garder son enfant. Il pourra alors bénéficier d'une prise en charge soit au titre de l'activité partielle soit d'un arrêt de travail dérogatoire pour bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale.

### Principes généraux Garde d'enfant

<u>Garde d'enfant et activité partielle de droit commun</u>	<u>Indemnisation des Salariés</u>	<u>Indemnisation des Employeurs</u>
<p>Les salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle de droit commun lorsque les parents du foyer ayant la charge de l'enfant travaillent et qu'aucun d'entre eux ne peut bénéficier du télétravail. Cette garde ne peut être demandée que par un seul parent par foyer.</p> <p>Cette mesure s'applique lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'enfant a moins de 16 ans</li> <li>- ou lorsque l'enfant est handicapé (sans limite d'âge).</li> </ul> <p>Ces dispositions ne s'appliquent pas aux Assistantes maternelles et aux salariés travaillant chez un particulier-employeur.</p>	<p>70 % du salaire antérieur brut par heure chômée</p> <p><i>(Périodes de garde d'enfant du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 5 juillet 2020 et du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 juillet 2022)</i></p>	<p>70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC</p> <p><i>(Périodes de garde d'enfant du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 5 juillet 2020 et du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 juillet 2022)</i></p>

<u>Garde d'enfant et arrêts de travail dérogatoires</u>	<u>L'indemnisation de Assurance maladie</u>	<u>Le paiement du complément de salaire par l'employeur</u>
<p>Un salarié peut prétendre à un arrêt de travail dérogatoire lorsqu'il est dans l'impossibilité d'effectuer du télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>parent d'un enfant cas-contact ayant été testé positif à la COVID</b></li> </ul>	<p>Dispositif prolongé jusqu'à une date ultérieure (Attente de décret) <i>(Décret du 30 octobre 2021 et par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022)</i></p> <p>Indemnités journalières versées par l'assurance maladie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sans condition d'ouverture de droit</li> <li>- sans délai de carence</li> <li>- le nombre de jours d'indemnisation ne compte pas pour déterminer le nombre maximal des indemnités journalières (360 jours)</li> </ul>	<p>Dispositif prolongé jusqu'à une date ultérieure (Attente de décret) <i>(Décret du 30 octobre 2021 et loi de financement de la sécurité sociale pour 2022)</i></p> <p>Complément de salaire versé par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dès le premier jour d'absence depuis le 1er janvier 2021</li> <li>- depuis le 1er Janvier 2021, sans condition d'ancienneté</li> </ul> <p>Les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois.</p>



**L'UNSA GRAND EST**  
**AU SERVICE DE TOU-E-S LES TRAVAILLEURS-EUSES**

Contact : Florence SPAETER

Mail. : [ur-grandest-juridique@unsa.org](mailto:ur-grandest-juridique@unsa.org)

## Le nouveau protocole de l'Éducation nationale

ÉLÈVES DE 12 ANS ET PLUS		
	AVEC UNE VACCINATION COMPLÈTE	SANS VACCINATION OU AVEC UNE VACCINATION INCOMPLÈTE
POSITIF	<ul style="list-style-type: none"><li>• Isolement de 5 jours si le test antigénique ou PCR réalisé le 5<sup>e</sup> jour est négatif et en l'absence de symptômes depuis 48 heures</li><li>• Isolement de 7 jours dans le cas contraire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Isolement de 7 jours si le test antigénique ou PCR réalisé le 7<sup>e</sup> jour est négatif et en l'absence de symptômes depuis 48 heures</li><li>• Isolement de 10 jours dans le cas contraire</li></ul>
CONTACT À RISQUE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pas d'isolement</li><li>• Autotest immédiat</li><li>• Autotest à J+2*, J+4*</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Isolement de 7 jours</li><li>• Test antigénique ou PCR à l'issue de l'isolement</li></ul>

Le parent-salarié bénéficie, non pas de l'activité partielle, mais d'un arrêt de travail dérogatoire (Indemnités journalières)

L'enfant n'étant pas en isolement, le parent-salarié n'a donc plus de raison de s'absenter de son travail. Il ne peut donc plus prétendre à une quelconque prise en charge.

En attente d'arbitrage

ÉLÈVES DE MOINS DE 12 ANS	
	QUEL QUE SOIT SON STATUT VACCINAL
POSITIF	<ul style="list-style-type: none"><li>• Isolement de 5 jours si le test antigénique ou PCR réalisé le 5<sup>e</sup> jour est négatif et en l'absence de symptômes depuis 48 heures</li><li>• Isolement de 7 jours dans le cas contraire</li></ul>
CONTACT À RISQUE	<p>L'élève pourra rester en classe :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'autotest fait immédiatement est négatif</li><li>• Et si les autotests réalisés à J+2* et J+4* sont négatifs</li></ul>

Le parent-salarié bénéficie, non pas de l'activité partielle, mais d'un arrêt de travail dérogatoire (Indemnités journalières)

L'enfant n'étant pas en isolement, le parent-salarié n'a donc plus de raison de s'absenter de son travail. Il ne peut donc plus prétendre à une quelconque prise en charge.



**L'UNSA GRAND EST**  
**AU SERVICE DE TOU-E-S LES TRAVAILLEURS-EUSES**

Contact : Florence SPAETER

Mail. : [ur-grandest-juridique@unsa.org](mailto:ur-grandest-juridique@unsa.org)

## **Vos questions ont été posées à la DREETS GRAND EST**

*Mon enfant est en isolement et je refuse de le faire tester. Puis-je bénéficier de l'activité partielle ?*

Sont exclus de la prise en charge, au titre de l'activité partielle de droit commun, la période d'isolement de l'enfant lorsque le parent-salarié ne souhaite pas le faire tester

*Du 29 novembre 2021 au 10 janvier 2022, un salarié pouvait-il prétendre à l'activité partielle pour garde d'enfant lorsque son enfant était cas-contact ?*

Le Protocole national de l'éducation précisait qu'il n'y aurait plus de fermeture de classe de façon systématique en cas de détection d'un élève positif au virus mais d'opérer une détection immédiate. Les élèves présentant un test négatif pouvaient donc revenir en classe à condition de réaliser des autotests à J+2 et à J+4. Il en était de même pour les enfants de plus de 12 ans ayant un schéma vaccinal complet. Par conséquent, les élèves cas-contacts n'étant plus soumis à une période d'isolement, le parent-salarié ne pouvait donc plus bénéficier de l'activité partielle.

*A compter du 11 janvier 2022, un salarié pouvait-il prétendre à l'activité partielle pour garde d'enfant lorsque son enfant était cas-contact ?*

Depuis le 11 janvier 2022, le protocole de l'éducation nationale précise que les élèves cas-contacts ont la possibilité de rester à l'école jusqu'à l'heure de sortie le premier jour. Il précise également que les élèves de plus de 12 ans, vaccinés, devront réaliser 3 autotests à J0, J+2 et J+4. Il en est de même pour les élèves, cas-contacts de moins de 12 ans, vaccinés ou non et sans isolement. Par conséquent, le salarié-parent ne pourra pas bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfant dans ces cas précis.

*La classe est fermée et l'attestation transmise par l'école précise juste que l'enseignant est absent. En qualité de salarié-parent, puis-je bénéficier de la prise en charge au titre de l'activité partielle pour garde d'enfant ?*

Lorsque l'enseignant est absent pour un motif qui n'est pas lié à la Covid-19 alors que le brassage des classes est interdit, le parent-salarié ne pourra pas bénéficier de l'activité partielle. En d'autres termes, si le document justificatif délivré par l'établissement ne mentionne pas expressément que la fermeture de classe est liée à des raisons sanitaires, le parent-salarié ne sera pas éligible à l'activité partielle. Il convient, par conséquent, de se rapprocher de l'établissement scolaire afin de demander des précisions au directeur. Si l'absence de l'enseignant a un lien avec la covid, le directeur devra alors refaire cette attestation

*Je travaille le week-end. Puis-je bénéficier d'une garde d'enfant et être pris en charge au titre de l'activité partielle ?*

Non, il n'est pas possible de bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfant pour un salarié-parent travaillant le week-end.

*Mon assistant maternel est atteint du Covid ou est cas-contact. Est-ce que je peux bénéficier de l'activité partielle ?*

Non, le parent-salarié ne pourra pas bénéficier de l'activité partielle Garde d'enfant même s'il ne peut pas être en télétravail. Cependant, l'assistant maternel pourra vous orienter vers une structure d'accueil ou vers un de ses collègues, le nombre d'enfant accueilli par assistant maternel ou en structure d'accueil ayant été augmenté du fait de la crise sanitaire et reconduit pour 2022.



**L'UNSA GRAND EST**  
**AU SERVICE DE TOU-E-S LES TRAVAILLEURS-EUSES**

Contact : Florence SPAETER

Mail. : [ur-grandest-juridique@unsa.org](mailto:ur-grandest-juridique@unsa.org)

## Sources

- Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020
  - Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020
  - Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire
  - Le Protocole de l'éducation nationale
  - Le décret n° 2021-1957 du 31 décembre 2021, réactive à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les dispositions contenues dans l'ordonnance n°2020-310 du 25 mars 2020 relatif aux mesures permettant aux assistants maternels à domicile ou en structures d'accueillir plus d'enfants.
  - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022
  - Loi de financement pour 2022
- 



**L'UNSA GRAND EST**  
**AU SERVICE DE TOU-E-S LES TRAVAILLEURS-EUSES**

Contact : Florence SPAETER

Mail. : [ur-grandest-juridique@unsa.org](mailto:ur-grandest-juridique@unsa.org)