

Garde d'enfants et personnes vulnérables – Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Attention : Fin du dispositif au 31 juillet 2022

publié le 17.04.20 mise à jour 04.07.22

Quelles solutions s'offrent aux salariés qui ne peuvent pas travailler et doivent garder leur enfant ? Que se passe-t-il si je suis/vis avec une personne vulnérable ?

► **Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler sont-ils pris en charge par l'activité partielle ?**

Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la **fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant**, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle jusqu'au 31 juillet 2022.

Par ailleurs, lorsque la section, la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant ne fait pas l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire mais que l'enfant est cas contact et soumis à une mesure d'isolement car atteint d'une immunodépression grave, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

En outre, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial (personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistant.e maternel.e), sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

Enfin, lorsqu'une ou plusieurs unités de l'Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) fait l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle. A l'inverse, si la fermeture totale ou partielle de l'EAJE ne résulte pas d'une raison sanitaire, les parents contraints de garder leurs enfants ne seront pas pris en charge par l'activité partielle.

En revanche, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, ne sont pas éligibles au bénéfice de l'activité partielle dans les cas suivants :

- Si la fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant n'est pas liée à une raison sanitaire, y compris dans l'hypothèse où le brassage entre les classes serait interdit,
- Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement en raison du refus des parents de le faire tester ;
- Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement du fait de son statut vaccinal incomplet ;
- Si l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile cas contact (hors cas contact intrafamilial)

Le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 n'est pas pris en charge par l'activité partielle mais peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette

indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des deux parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler.

► **Quelles sont les modalités de prise en charge par l'activité partielle des salariés de droit privé contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler ?**

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle, le salarié devra remettre à son employeur l'un des justificatifs suivants :

- En cas de fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant, le document justificatif transmis par l'établissement scolaire ou d'accueil lui notifiant la fermeture pour raison sanitaire.
- Lorsque l'enfant est cas contact immunodéprimé, le document justificatif de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact et, le cas échéant, une attestation sur l'honneur du parent justifiant l'isolement de son enfant car atteint d'une immunodépression grave ;
- Lorsque l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial, le document justificatif produit par la caisse primaire d'assurance maladie attestant que l'assistant maternel ou un membre de son foyer est positif au Covid-19.
- Lorsque l'enfant est accueilli dans un Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) fermé totalement ou partiellement pour raison sanitaire, le document émis par l'ARS ou la PMI confirmant la fermeture totale ou partielle de l'établissement d'accueil pour raison sanitaire. A titre dérogatoire, jusqu'au 14 mars 2022, lorsque l'ARS ou la PMI n'ont pas validé expressément la fermeture de la crèche dans un délai raisonnable, le bénéfice de l'activité partielle garde d'enfants peut être accordé sur la base du message attestant de la demande de fermeture de crèche adressée par l'EAJE à l'ARS et la PMI.

Le salarié devra également remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un placement en activité partielle au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

Les documents justificatifs devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Le salarié en activité partielle pour garde d'enfant percevra une indemnité équivalent à 70 % de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC (84 % du net).

Conformément au III de l'article 20 de la Loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 - n°2020-473, il ne sera plus possible de placer un salarié en activité partielle pour garde d'enfant à compter du 1^{er} aout 2022.

► **Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?**

Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 actualise les critères permettant au salarié considéré

comme vulnérable de bénéficiaire de l'activité partielle lorsqu'il est dans l'impossibilité de télétravailler.

A compter du 27 septembre et jusqu'au 31 juillet 2022, ces salariés peuvent bénéficier d'une indemnisation, s'ils ne peuvent pas travailler totalement à distance et répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :

- Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 (hors cas des immunodépressions sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19 ;
- Être atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n°2021-52 ;
- Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

En pratique, les salariés concernés doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à leur employeur afin d'être placé en activité partielle. Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire. En effet, les certificats d'isolement établis au titre du dispositif prévu par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 **ne seront plus valables**.

Conformément au III de l'article 20 de la Loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 - n°2020-473, il ne sera plus possible de placer un salarié vulnérable en activité partielle à compter du 1^{er} août 2022.

► **Quels sont les employeurs concernés ?**

L'employeur des salariés appartenant à l'une des catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas empêchée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés. Autrement dit, les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article [L. 5122-1](#) ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant ou personne vulnérable.

Conformément au III de l'article 20 de la Loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 - n°2020-473, il ne sera plus possible de placer un salarié vulnérable en activité partielle à compter du 1^{er} août 2022.

- La consultation du CSE est-elle requise pour le placement en activité partielle de ces salariés ?

Non. La consultation du CSE n'est pas requise dans ce cas.

Il est rappelé que l'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.