



**Une rentrée scolaire encore placée sous le signe de la
crise sanitaire covid-19**

La rentrée scolaire a eu lieu le 2 septembre dernier et les parents vont devoir concilier la gestion des enfants et le travail.

Outre la question des autorisations d'absence le jour de la rentrée, la crise sanitaire fait émerger de nouvelles questions : et si la classe ferme ou que l'enfant est malade ou cas contact Covid-19 ? Un salarié pourra-t-il alors s'arrêter de travailler pour le garder et être indemnisé quel que soit son statut vaccinal ?

➤ **Ai-je pu bénéficier d'un arrêt de travail pour accompagner mon enfant lors de la rentrée ?**

Les dispositions légales ne prévoient pas d'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire.

Seules les dispositions de la convention collective peuvent prévoir, sous condition d'âge des enfants ou de niveau scolaire, un certain nombre d'heures afin d'accompagner ses enfants pour leur premier jour de classe (CCN coiffure, publicité).

Si rien n'est prévu par la convention collective, il convient également de vérifier s'il n'existe pas un usage d'entreprise ou un accord d'entreprise sur le sujet.

Si aucune disposition n'existe, seul l'employeur est libre d'accorder ou non des heures d'absence pour la rentrée scolaire.

A défaut de se voir octroyer une absence par l'employeur et si le salarié est au forfait jours, l'ultime solution pour le salarié est alors de poser un jour de congé payé ou de RTT.

➤ **Puis-je garder mon enfant si sa classe ferme ou s'il ne peut plus aller à l'école en raison du Covid-19 ?**

Les salariés parents peuvent avoir besoin de s'arrêter de travailler pour garder leur enfant en raison d'une contamination ou d'une fermeture de classe.

Si l'enfant est âgé de moins de 16 ans ou est handicapé et jusqu'au 3 septembre 2021, deux mécanismes différents pouvaient ainsi s'appliquer si le salarié ne pouvait pas télétravailler : l'activité partielle et l'arrêt de travail.

Depuis le 3 septembre, le parent d'un enfant déclaré Covid+ pourra bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur et ce, qu'il soit vacciné ou non.

Cette indemnisation est ouverte à un seul des deux parents du foyer lorsqu'il ne peut pas télétravailler.

Dans un premier temps la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail et les indemnités journalières.

Puis, d'ici un mois, les parents concernés pourront bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr.

➤ **En dehors du Covid-19, quels sont mes droits quand mon enfant est malade, de combien de jours puis-je disposer par enfant et par an ?**

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans, constaté par certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré, quelle que soit son ancienneté à condition qu'il assume la charge de cet enfant.

La durée de ce congé est de trois jours par an au maximum avec possibilité de fractionnement.

Il est porté à 5 jours si :

- l'enfant est âgé de moins d'un an,
- le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans.

Toutefois, cette durée de trois jours (ou 5 jours selon le cas) est une durée globale pour tous les enfants du salarié et non pour chaque enfant.

La convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables, notamment le maintien de la rémunération ou des durées d'absences plus longues.

Dernière précision, ce congé pour enfant malade concerne les cas bénins de maladie ou d'accident nécessitant un cours rétablissement.

En cas d'accident, de maladie ou de handicap grave de l'enfant, le salarié pourra bénéficier d'un congé de présence parentale et s'absenter pendant plusieurs mois.