

Certains de vos salariés peuvent se retrouver contraints de rester à la maison pour garder leurs enfants à compter de la semaine prochaine.

Dans le principe, si toutes les conditions et formalités sont bien remplies (par le salarié et par l'employeur), l'arrêt de travail pour fermeture d'établissement scolaire sera traité comme un arrêt de travail – maladie, sans jours de carence.

DEMARCHES ET FORMALITES :

- 1- Le salarié DOIT produire à son employeur une attestation sur l'honneur précisant l'identité/âge de l'enfant, l'établissement scolaire concerné et la période d'arrêt envisagée. Il ATTESTE SUR L'HONNEUR aussi être le seul parent concerné par la garde de l'enfant. (conf imprimé en pj).
- 2- Cette procédure est ouverte au salarié sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.
- 3- L'employeur PEUT cependant imposer au salarié la mise en place du télétravail ponctuellement ou durablement. Si le télétravail est possible, évidemment. Il devra alors organiser cette mise en place. Il n'y aura alors pas d'arrêt de travail.
- 4- Si des dates de congés ont déjà été posées par le salarié sur d'autres périodes, l'employeur peut les déplacer sur la période de fermeture scolaire.
- 5- A réception de l'attestation sur l'honneur remplie et signée par le salarié, l'employeur déclare l'arrêt de travail sur le site AMELI, à compter du jour de début de l'arrêt, pour la durée de fermeture prévue. Transmettre votre déclaration à votre tiers de confiance.
- 6- L'employeur (ou le tiers de confiance) déclare sur sa DSN évènementielle, comme habituellement, l'évènement « arrêt de travail », avec les données salariales qui permettront le paiement des IJSS.
- 7- Si le salarié répond aux conditions pour bénéficier du maintien de salaire etc..., il en bénéficiera bien pour ce type d'absence.

Vous trouverez en PJ une attestation sur l'honneur vierge, à faire remplir par votre/vos salariés concernés par cette situation.