

Arrêt pour garde d'enfant : conséquences du refus de prise en charge par l'organisme de prévoyance

Un dispositif spécialement créé et aménagé pour répondre à la crise du COVID 19...

Pour faire face à la crise sanitaire actuelle, le Gouvernement a rapidement permis aux salariés de pouvoir bénéficier d'arrêt de travail dérogatoires, notamment pour garde d'enfant de moins de 16 ans.

Plusieurs textes ont ensuite adapté le régime de ces arrêts de travail, notamment pour ce qui concerne le maintien de salaire par l'employeur.

Ainsi, une ordonnance du 25 mars 2020 a supprimé :

- la condition d'ancienneté d'1 an ;
- l'exigence d'un arrêt de travail prescrit par un Médecin.

... mais ne permettant pas toujours une prise en charge par la prévoyance.

Or, pour que le maintien de salaire soit applicable, certaines conventions collectives et/ou organismes de prévoyance exigent que l'arrêt de travail soit justifié par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident dont a été victime le salarié.

La majorité des organismes de prévoyance refusent ainsi de prendre en charge le maintien de salaire du ou salarié en arrêt de travail dérogatoire, principalement pour garde d'enfant.

Dans cette hypothèse, c'est à vous, employeur, de supporter intégralement la charge du maintien de salaire du salarié en arrêt pour garde d'enfant, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.



Certains organismes, comme la PRO BTP pour le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics, ont annoncé qu'ils couvriraient intégralement le maintien de salaire. D'autres, comme APGIS pour le secteur de la boucherie-charcuterie et poissonnerie ou Malakoff Humanis pour le secteur de l'architecture, indemnisent forfaitairement sous certaines conditions et pour une durée limitée.

NEWS !

Un décret du 16 avril, publiée le 17 avril 2020, vient préciser **qu'un salarié en arrêt de travail pour garde d'enfant bénéficiera d'une indemnisation à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, pendant toute la période de l'arrêt et au plus tard jusqu'au 30 avril 2020** (et ce par dérogation aux dispositions légales qui prévoient un niveau d'indemnisation égal à 66,67% de la rémunération habituelle au-delà de 30 jours d'arrêt).

Vous trouverez ci-après une simulation du reste à charge pour l'entreprise.

Hypothèse : salarié non cadre à 35 heures hebdomadaires, qui perçoit un salaire mensuel brut de 2 000 €, en arrêt de travail pour garde d'enfant. Dans notre exemple, c'est le maintien de salaire légal qui s'applique, sans carence ni condition d'ancienneté.

Pour un mois complet :

Le maintien de salaire employeur sera déterminé comme suit :

Maintien absence maladie 90%	X
Absence du 01/ M/2020 au 30/ M/2020 (30 jours)	
Calcul basé sur le légal	
Absence en rapport avec le Coronavirus COVID-19	
Calcul du maintien sur les 12 derniers mois, pas de carence	
Nombre de jours déjà maintenus à 90.00% : 0/30	
Nombre de jours déjà maintenus à 66.67% : 0/30	
Nombre de jours maintenus à 90.00% : 30	
Indemnisation : (2 000.00 - 0.00) * 90.00% = 1 800.00	

Exemple de bulletin :

Bulletin - NC 35H 2000€ - Mois M 2020							
Code libellé	Libellé	Base salariale	Taux/montant salarial	Résultat salarial	Base patronale	Taux/montant patronal	Résultat patronal
	Salaire de base	151,67	13,1865	2 000,00			
	Absence complète	-151,67	13,1865	-2 000,00			
	Absence maladie 01/M/2020 au 30/M/2020 (Arrêt "Garde d'enfants")						
	Maintien absence maladie 90%	1 800,00		1 800,00			
	IJSS brutes	-986,40		-986,40			
	Salaire brut			813,60			
SS001	Maladie - maternité - invalidité - décès	813,60			813,60	7,0000	56,95
SS002	Contribution Solidarité Autonomie	813,60			813,60	0,3000	2,44
SS003	Vieillesse déplafonnée	813,60	0,4000	3,25	813,60	1,9000	15,46
SS004	Vieillesse plafonnée	813,60	6,9000	56,14	813,60	8,5500	69,56
SS005	Allocations familiales	813,60			813,60	3,4500	28,07
SS006	Accident du travail	813,60			813,60	2,6000	21,15
SS008	FNAL déplafonné	813,60			813,60	0,5000	4,07
SS021	CSG déductible	799,36	6,8000	54,36	799,36		
SS022	CSG non déductible et CRDS	799,36	2,9000	23,18	799,36		
CH001	Assurance chômage TrA+TrB	813,60			813,60	4,0500	32,95
CH002	AGS	813,60			813,60	0,1500	1,22
AA201	Retraite TU1	813,60	3,1500	25,63	813,60	4,7200	38,40
AA211	Contribution d'Equilibre Général TU1	813,60	0,8600	7,00	813,60	1,2900	10,50
SS011.4	Réduction générale des cotisations patronales					-82,99	-82,99
AA311.4	Réduct. générale des cotisat. pat. retraite					-18,87	-18,87
SS050	Contribution au dialogue social	813,60			813,60	0,0160	0,13
TC001	Contribution à la formation professionnelle	813,60			813,60	0,5500	4,47
TC002	Participation à l'effort construction	813,60			813,60	0,4500	3,66
TC004	Taxe d'apprentissage	813,60			813,60	0,6800	5,53
	Total des retenues déductibles			146,38			
	Total des retenues non déductibles			23,18			
	Total des retenues			169,56			192,70
	Net imposable			667,22			
K07	Net à payer avant impôt sur le revenu	644,04		644,04			
K39.1	dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	12,04					
K07	Impôt sur le revenu prélevé à la source - PAS	667,22	0,0000	0,00			
K07	Taux non personnalisés						
	Net à payer			644,04			

Coût pour l'employeur = 644,04 + 169,56 + 192,70 = 1 006,30 €