

COVID-19 : FICHE PRATIQUE ARRÊT DE TRAVAIL

Afin de limiter la propagation du coronavirus, le gouvernement a pris diverses mesures et notamment celle relative à la fermeture des maternelles, des écoles, de lycées et des universités et des structures d'accueil des jeunes enfants.

Cette décision s'accompagne donc de mesures visant une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie.

ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANTS

Peuvent bénéficier des indemnités journalières prévues aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale, **les parents contraints de rester à leur domicile sans possibilité de télétravail pour garder leur enfant :**

- de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt,
- ou en situation de handicap.

Dans ce cas, l'arrêt de travail donne droit au versement d'indemnités journalières sans jour de carence et sans qu'il soit nécessaire de remplir les conditions de durée d'activité ou contributive minimales.

L'arrêt de travail peut être fractionné ou partagé entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement scolaire. Toutefois, un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.

Le télé service «declare.ameli.fr» de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clerks et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.

Le projet de loi devrait apporter des précisions sur le versement de l'indemnisation complémentaire.

EXTENSION AUX PERSONNES A RISQUE ELEVE

A compter du 18 mars 2020, le téléservice de déclaration en ligne « declare.ameli.fr » est étendu aux personnes dont **l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère du Covid-19.**

Il s'agit des personnes suivantes :

- les femmes enceintes,
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...) ou atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques,
- les personnes atteintes de mucoviscidose,
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes),
- les personnes atteintes de maladies des coronaires,
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral,
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle,
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée,
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2,
- les personnes avec une immunodépression : personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, ▪ personnes infectées par le VIH,
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose,
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Ces personnes doivent rester impérativement à leur domicile, en arrêt de travail, si aucune solution de télétravail n'est possible.

→ Elles peuvent directement se connecter sur le site « declare.ameli.fr » pour demander à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

Cette demande peut se faire sans passer par l'employeur ni par un médecin traitant.

→ L'arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars 2020.

MODALITES

- Indemnisation dérogatoire sans délai de carence
- Applicable jusqu'au 30 avril 2020**, son versement est prévu :
 - Toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant de moins de 16 ans*
 - Pendant une durée maximale de 20 jours pour les salariés exposés

* Dans ce cas, le salarié doit adresser une **attestation sur l'honneur à l'employeur** stipulant :

- Le nom/prénom/l'âge de (des) enfant(s) concerné(s) ;
- Le nom de (des) l'établissement(s) scolaire(s) et la localisation
- La période de fermeture ;
- Qu'il s'engage à être le parent sollicitant le bénéfice d'un arrêt de travail ;

<https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/attestation-sur-lhonneur-arret-de-travail-pour-la-garde-denfant>

DELIVRANCE DE L'ARRÊT DE TRAVAIL DEROGATOIRE

Les nouvelles dispositions légales prévoient que **l'arrêt de travail doit être établi directement par la CPAM dont dépend l'assuré**, ou le cas échéant par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent à l'employeur.

INDEMNISATION DE L'EMPLOYEUR

A titre exceptionnel, ce nouveau dispositif prévoit que **le salarié concerné bénéficie**, en plus de sinistres journaliers de la sécurité sociale sans délai de carence, **de l'indemnisation complémentaire légale versée par l'employeur dès le 1^{er} jour d'absence**.

Les autres conditions habituelles pour bénéficier du complément de salaire sont à ce jour maintenues, notamment la condition d'ancienneté.

Dans ce contexte, nous vous invitons à porter attention aux dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise applicables en matière de maintien de salaire. Dès lors que la situation d'un salarié faisant l'objet d'un arrêt de travail pour mesure de confinement n'est pas répertorié ou explicitement évoquée, il pourrait être envisageable que la suppression du délai de carence ne vaut que pour l'indemnisation complémentaire prévue par le code du travail. **En tout état de cause, il convient d'appliquer les dispositions les plus avantageuses au salarié.**

Par ailleurs, nous rappelons que l'employeur conserve la latitude pour décider de verser une indemnité complémentaire plus favorable que celle prévue par l'accord collectif ; en appliquant, le cas échéant, la même règle à tous les salariés.

★ ★ ★

Le Ministère vous accompagne

0 806 000 126 Service gratuit+ prix appel

Attention, ces services délivrent une information juridique, ils ne sont pas compétents pour :

- les demandes d'intervention en entreprise
- la constitution des dossiers prud'homaux
- les calculs de droit au chômage
- vous renseigner sur les cotisations sociales

Nous attirons votre attention sur le fait que les mesures et recommandations évoquées dans ce document sont amenées à évoluer chaque jour en fonction de l'évolution de l'épidémie.

Nous invitons en conséquence à prendre connaissance de l'évolution des mesures dédiées aux entreprises et aux salariés sur le site du Ministère du Travail, régulièrement mis à jour : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>