



CORONAVIRUS COVID-19

Document pratique fourni par la rédaction
Lexbase à destination des entreprises
(employeurs et salariés)



LE SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL



Le salarié en arrêt de travail

- Les motifs possibles :
 - Le salarié fait l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**, il est donc placé en quarantaine.
 - Le salarié est **parent d'un enfant** dont l'établissement d'accueil a été **fermé** sur décision de l'autorité publique.
 - Le salarié est considéré comme une personne à risque avéré. Selon le risque, il peut bénéficier d'un arrêt de travail de droit commun OU s'il est en affection de longue durée ou si c'est une femme enceinte **dans son 3ème trimestre de grossesse**, la personne peut se connecter lui-même sur la plateforme de téléservice declare.ameli.fr et demander à bénéficier d'un arrêt de travail.

Le salarié en arrêt de travail

- Les motifs possibles :
 - Le salarié fait l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**, il est donc placé en quarantaine.
 - Le salarié est **parent d'un enfant** dont l'établissement d'accueil a été **fermé** sur décision de l'autorité publique.
 - Le salarié est considéré comme une personne à risque avéré. Selon le risque, il peut bénéficier d'un arrêt de travail de droit commun OU s'il est en affection de longue durée ou si c'est une femme enceinte **dans son 3ème trimestre de grossesse**, la personne peut se connecter lui-même sur la plateforme de téléservice declare.ameli.fr et demander à bénéficier d'un arrêt de travail.

Quelle indemnisation ?

- Un régime dérogatoire a été prévu par le Gouvernement :
 - 1 - le versement **d'indemnités journalières** pendant une durée maximale de 20 jours sans application d'un délai de carence sans conditions ;
 - 2 - la **suppression du délai de carence** (légal de 7 jours, sauf convention collective plus favorable) applicable à **l'indemnité complémentaire** à l'indemnité journalière de Sécurité sociale **versée par l'employeur**.
- Dispositions en vigueur jusqu'au 30 avril 2020.

Comment fonctionne le régime dérogatoire de l'IJSS ?

o Le décret prévoit ainsi le versement de l'IJSS à tous les salariés :

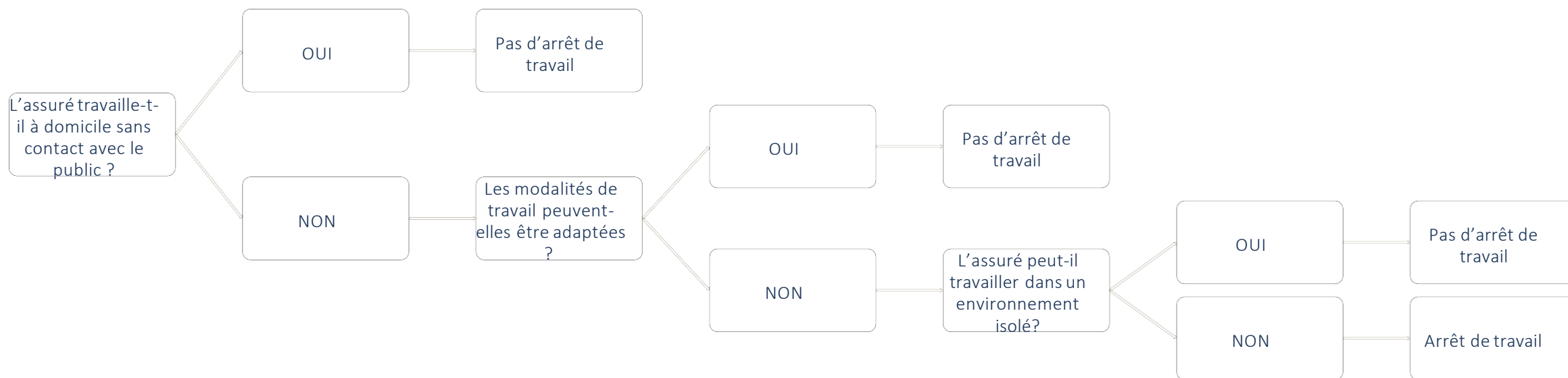
- **dès le premier jour d'arrêt de travail** et donc sans application du délai de carence de droit commun de 3 jours ;
- **sur arrêt de travail** émis par la caisse d'assurance maladie dont dépend le salarié ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la CNAM/MSA qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré ;
- les conditions d'ouverture des droits normalement requises ne sont pas exigées ;
- **Maintien d'*a minima* 90% du salaire net du salarié** en arrêt de travail ;
- une durée maximale d'indemnisation est de **20 jours**.

Quelles sont les nouveautés en matière d'indemnités complémentaires de l'employeur ?

- Le salarié qui se trouve en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ou en tant que parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement d'accueil est fermé bénéficie, en plus des indemnités journalières de la Sécurité sociale sans délai de carence, de l'indemnisation complémentaire versées par l'employeur dès le 1^{er} jour d'absence (décret du 4 mars 2020).
- Une ordonnance du 25 mars 2020 modifie les règles de versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières. En effet, la **condition d'ancienneté d'un an** pour en bénéficier est **supprimée jusqu'au 31 août 2020** pour :
 - les salariés qui bénéficient d'un **arrêt de travail** dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 (ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler) ;
 - les salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident.
- De manière dérogatoire, les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires peuvent bénéficier de cette indemnité complémentaire.
- L'ordonnance précise qu'un décret pourra aménager les délais et modalités de versement de cette indemnité.

Quelle est la démarche à suivre en cas de fermeture de l'établissement scolaire de mon enfant de moins de 16 ans ?

- Le salarié informe son employeur et ils envisagent ensemble les modalités de travail qui pourraient être mises en place (télétravail, modification des dates de congés payés).
- Si aucune solution n'est possible, alors le salarié est placé en arrêt de travail indemnisé.



Quelle est la procédure à suivre ?

- L'employeur déclare l'arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt sur le site Internet : <https://declare.ameli.fr>.
- Un **seul parent** peut être bénéficiaire de cette indemnisation, le salarié doit alors fournir une **attestation sur l'honneur** par laquelle il s'engage à être le seul parent bénéficiaire de l'arrêt de travail. Modèle : Attestation.
- L'arrêt peut être délivré **pour une durée de 1 à 14 jours**. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être **renouvelée** autant que de besoin. Il est possible de **fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement**. Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail.
- Les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.

Quid du travailleur indépendant - exploitant agricole ?

- Le travailleur indépendant ou l'exploitant agricole parent d'un enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement d'accueil doit **déclarer son arrêt de travail** sur la page employeur sur le site internet dédié : <https://declare.ameli.fr>.

Ce document pratique vous a été fourni par la rédaction Lexbase.



La force du droit pour tous

www.lexbase.fr

01 44 79 93 01