



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 14.20
12/03/2020

Le coronavirus : Cas des salariés en isolement ou en « quarantaine » et cas des parents d'enfants maintenus à domicile

Comme nous vous l'indiquions par circulaire des Affaires Sociales n° 13.20 du 10/03/20, nous vous présentons ci-après sous forme de fiche deux nouvelles mesures exceptionnelles pour faire face au coronavirus, à savoir :

- L'indemnisation sans délai de carence en cas d'arrêt de travail d'un salarié en isolement : fiche n° 3
- Un nouveau cas d'arrêt de travail pour les parents d'enfants maintenus au domicile : fiche n° 4

FICHE N° 3 :

En cas d'arrêt de travail : quels sont les droits à indemnisation du salarié ?

Les entreprises peuvent être confrontées à des salariés qui ont été au contact d'une personne infectée, ou qui reviennent d'une région dite « à risques ».

Si un salarié informe son employeur qu'il a été confronté au virus, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs ».

A ce titre, il peut être amené à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur ne peut pas adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

➤ Quelle indemnisation pour les salariés en quarantaine ?

Les salariés qui font l'objet d'une mesure **d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** et se trouvent dans l'impossibilité de travailler du fait d'un contact avec une personne contaminée (soit en pratique, les salariés mis en « quarantaine ») peuvent se voir prescrire un arrêt de travail par un médecin de l'agence régionale de santé (ARS).

1. Conditions dérogatoires pour bénéficier des IJSS maladie :

Un décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus (publié au Journal Officiel du 1^{er} février) est venu préciser les conditions dans lesquelles les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sont versées aux assurés placés en isolement en raison d'une potentielle exposition au virus.

Des dérogations aux règles habituelles prévues en matière d'arrêt maladie sont ainsi mises en œuvre.

Une fois placé en arrêt de travail par un médecin habilité par l'Agence régionale de santé, ils **bénéficient des IJSS maladie sans condition d'ouverture de droit et sans application du délai de carence.**

Ces indemnités sont ainsi versées dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail et durant une période maximale de 20 jours.

Ce **régime dérogatoire** s'applique depuis le 2 février 2020 pour une durée de 2 mois (soit jusqu'à début avril, sous réserve d'une éventuelle prolongation)

2. Versement du complément patronal sans délai de carence :

De son côté, l'employeur doit lui **verser des indemnités complémentaires** si le salarié répond aux conditions prévues par le code du travail (notamment justifier d'un an d'ancienneté) et ce, sans application du délai de carence de 7 jours.

En effet, un deuxième décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus (publié au JO du 5 mars) **supprime ce délai de carence**, en imposant aux employeurs, par dérogation, de **verser l'indemnisation complémentaire dès le premier jour d'arrêt de travail** lié à une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ainsi, pour les personnes exposées au coronavirus, le décret prévoit de **ne pas appliquer le délai de carence de 7 jours**, afin de permettre le versement de l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière par l'employeur **dès le premier jour d'arrêt de travail**.

Et ce, par cohérence avec la suppression du délai de carence de 3 jours du bénéfice des indemnités journalières mis en place par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 susvisé.

Cette **dérogation temporaire** s'applique depuis le 6 mars 2020. Son terme est calé sur la suppression du délai de carence de 3 jours pour les IJSS maladie.

FICHE N° 4 :

Nouvelle procédure d'arrêt de travail pour les parents d'enfants maintenus au domicile

Compte tenu des mesures de maintien à domicile vis-à-vis des enfants qui ont été prises dans plusieurs communes pour limiter la propagation du coronavirus, les pouvoirs publics ont simplifié la procédure qui permet de placer en arrêt de travail, lorsqu'il n'y a pas d'autre choix, les parents qui sont contraints de rester avec eux.

Il suffit désormais d'une déclaration de l'employeur, sans passer par l'Agence régionale de santé.

➤ **Rappel**

Des parents sont contraints de rester à leur domicile pour **garder un enfant** suite à des décisions de fermetures de crèches ou d'établissements scolaires, ou parce qu'il a été demandé à l'enfant de rester au domicile.

Jusqu'alors, un salarié contraint de garder un enfant ayant fait l'objet d'une demande de respect de période d'isolement pouvait bénéficier d'un **arrêt de travail** en prenant contact avec l'Agence régionale de santé (ARS) pour se faire délivrer un arrêt de travail par un médecin habilité par celle-ci.

Cet arrêt de travail ouvre droit aux **IJSS maladie sans délai de carence** et, le cas échéant, à l'**indemnisation complémentaire à charge de l'employeur**.

➤ **Procédure simplifiée pour les parents d'enfants en zone cluster**

Dans le prolongement de ce qui avait été annoncé par le **Directeur Général de la Santé**, Jérôme Salomon, le 3 mars 2020, l'Assurance Maladie a désormais mis en place une **procédure simplifiée**, qui permettra aux parents concernés, s'il n'y a pas d'autre alternative (comme par exemple, le télétravail), de se faire prescrire un **arrêt de travail sans passer par l'ARS**.

Cette procédure ne peut être utilisée que lorsque le parent n'a pas d'autre choix que de bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder un enfant de **moins de 16 ans confiné**.

En pratique, le salarié concerné doit se rapprocher de son employeur et examiner les solutions possibles (télétravail, par exemple).

➤ **Arrêt de travail sur simple déclaration de l'employeur sans passer par l'Agence régionale de santé**

Si le salarié répond aux conditions requises et qu'il n'y a pas d'autre possibilité, il pourra bénéficier d'un **arrêt de travail indemnisé** afin d'assurer la garde de son enfant, sur **simple déclaration de son employeur** et sans intervention de l'ARS, ce qui simplifie la procédure.

L'Assurance Maladie est donc désormais compétente, à la place des ARS, pour délivrer les arrêts de travail aux salariés se trouvant dans cette situation.

En pratique, à l'aide du téléservice « <https://declare.ameli.fr> », l'employeur **déclare directement à l'Assurance maladie**, via un formulaire, les salariés devant être placés en arrêt de travail indemnisé pour ce motif.

En retour, l'employeur recevra un mail confirmant sa déclaration.

Il devra ensuite faire les formalités habituelles nécessaires à l'indemnisation de la maladie, comme pour n'importe quel arrêt de travail (comme par exemple l'attestation de salaire).

L'Assurance Maladie précise que la durée de l'arrêt de travail est de **14 jours calendaires** à partir de la date de début d'arrêt de travail déclarée (communiqué de l'Assurance maladie du 3 mars 2020).

Toutefois, selon les éléments transmises par la Direction Générale de la Santé (DGS), dans le cas de la fermeture de l'établissement, dans lequel est accueilli ou scolarisé l'enfant, la durée de l'arrêt correspondrait à la durée de fermeture de celui-ci.

➤ **Les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de la procédure**

Les pouvoirs publics subordonnent la délivrance de ce type d'arrêt de travail et le versement des IJSS maladie à **4 conditions** :

- ✓ **1^{ère} condition** : L'enfant doit avoir **moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt de travail.
- ✓ **2^{ème} condition** : Il doit s'agir soit d'un enfant scolarisé ou accueilli dans un **établissement fermé**, soit d'un **enfant résidant dans une zone de circulation du virus**, scolarisé en dehors de cette zone, mais **auquel on a demandé de ne pas aller à l'école**.
- ✓ **3^{ème} condition** : Le salarié doit attester sur l'honneur être le seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) à bénéficier d'un arrêt de travail pour ce motif. **Un seul parent** peut en effet bénéficier d'un arrêt de travail à ce titre. Voir modèle d'attestation ci-joint en annexe.

Selon nos informations, l'attestation devrait contenir le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné. Le salarié doit également s'engager à informer son employeur de la réouverture de l'école.

- ✓ **4^{ème} condition** : L'arrêt de travail doit être la seule **solution possible**. Si le télétravail est possible, cette solution doit être privilégiée.

Le communiqué de presse du ministère de la Santé du 4 mars 2020 souligne qu'**en dehors de ces cas de figure, aucun arrêt de travail ne sera délivré aux personnes non malades restant à domicile**.

Les employeurs qui décideraient, à leur propre initiative, de demander à certains salariés de rester à leur domicile devront continuer à les payer, faute d'arrêt de travail.

➤ **« declare.ameli.fr » ne remplace pas toutes les procédures**

L'Assurance Maladie prend soin de préciser que dans le cadre de ce dispositif exceptionnel, les déclarations effectuées via « declare.ameli.fr » ne déclenchent pas une indemnisation automatique.

Celle-ci n'est possible qu'après vérification des données fournies et accomplissement par l'employeur des procédures requises habituellement en matière d'arrêt de travail (attestation de salaire, substituée par la DSN dans le cas général).

En outre, l'Assurance maladie précise que ce téléservice n'a pas pour finalité de déclarer les personnes souffrant du coronavirus ou en présentant les symptômes. Ces dernières bénéficient d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

Enfin, les démarches de l'employeur en cas d'arrêt de travail sans lien avec le coronavirus demeurent inchangées.

➤ **Pour conclure :**

1. Des jours de congés peuvent-ils être imposés ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de quarantaine de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L 3141-16 du code du travail.

En revanche, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

2. Je suis travailleur indépendant parent d'un enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de l'établissement scolaire situé en zones « cluster » quelle démarche suivre ?

Vous déclarez votre arrêt sur la page employeur sur le site internet dédié : <https://declare.ameli.fr>

3. Bientôt une simplification pour les cas contacts confirmés

Selon les informations recueillies auprès de la Direction Générale de la Santé, la procédure devrait également évoluer pour les cas contacts confirmés.

L'Assurance maladie devrait être chargée d'émettre les arrêts de travail en lieu et place des Autorités régionales de santé.