

MESURES COVID-19

WWW.DERRIENNIC.COM

Focus : la mesure de l'arrêt maladie spécifique « Covid 19 »

- **Définition : un arrêt de travail spécifique ainsi qu'une prise en charge renforcée des arrêts de travail**

Les décrets n°2020-73, 2020-193 et 2020-227, des 31 janvier, 4 mars et 9 mars 2020 ont prévu deux séries de mesure en matière d'assurance maladie pour faire face au Covid 19 :

- un arrêt de travail spécial ouvert à tout salarié parent dont l'établissement scolaire de leur(s) enfant(s) est fermé ;
- des règles de renforcement prévues pour les arrêts délivrés dans le cadre de l'épidémie.

- **Champ d'application : suis-je concerné ?**

Pour l'arrêt de travail dit « garde d'enfant », 3 conditions cumulatives doivent être réunies :

- Etre parent d'enfant(s) de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ;
- Un seul des deux parents bénéficie de l'arrêt de travail ;
- Aucune mesure d'aménagement du travail n'est possible (impossibilité de télétravail notamment).

Sur ce dernier point et pour rappel, l'arrêt de travail suppose que le salarié arrêté ne travaille pas. Il est donc par nature incompatible avec toute forme d'exercice du travail : que ce soit le télétravail ou même l'activité partielle qui, en tant que telle, reste une activité donnant lieu à la perception de revenus.



MESURES COVID-19

WWW.DERRIENNIC.COM



Une interprétation stricte des décrets conduirait même à évincer de ce dispositif les parents gardant les enfants, y compris en bas âge, dès lors que l'employeur est en mesure d'organiser le travail à distance en ayant mis à leur disposition les outils numériques nécessaires.

Les arrêts dits « renforcés » liés au Covid 19 concernent les salariés exposés au virus.

➤ Procédure préalable : comment dois-je faire ?

Le salarié parent devra faire une attestation sur l'honneur certifiant à son employeur qu'il est le seul des deux parents à solliciter cet arrêt de travail.

L'arrêt de travail « garde d'enfant » est ensuite sollicité par l'employeur, via un formulaire accessible sur <https://declare.ameli.fr>, conduisant à la délivrance d'un arrêt de travail pour une durée de 14 jours calendaires et au versement d'IJSS.

L'employeur devra renouveler la demande tous les 14 jours tant que le besoin perdure.

Cet arrêt peut également être fractionné entre les deux parents.

S'agissant des arrêts dits « renforcés » liés au Covid 19, l'arrêt de travail est délivré 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 directement à l'employeur.

➤ Mise en œuvre :

L'indemnisation de l'arrêt « garde d'enfant » ne sera pas automatique mais accordée après vérification par les CPAM des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation.



MESURES COVID-19

WWW.DERRIENNIC.COM

En pratique et au regard du contexte actuel, il semble que la vérification sera sommaire ou réalisée *a posteriori*, notamment dans le cadre du pouvoir d'enquête des directeurs de caisses en cas de suspicion de fraude.

S'agissant des autres arrêts liés au Covid 19, le salarié bénéficiera des IJSS sans condition préalable d'activité et dès le 1^{er} jour d'arrêt (le délai de carence de 3 jours calendaires n'est pas appliqué).

Les indemnités sont calculées selon les règles habituelles.

Lorsque l'employeur applique le maintien de salaire légal, l'indemnisation complémentaire est versée dès le 1^{er} jour d'arrêt, sous condition d'ancienneté (laquelle est maintenue).

Quid de l'application d'un complément de salaire conventionnel plus favorable ? Dans un document questions/réponses du 9 mars 2020, le Ministère du travail semble considérer que le délai de carence prévu par la convention collective ne doit pas s'appliquer. Néanmoins, cette position est très largement discutable. En effet, le décret du 4 mars 2020 ne renvoie qu'au délai de carence légal prévu à l'article D.1226-3 du Code du travail. A la lecture de ce texte, le délai de carence conventionnel devrait donc s'appliquer.

Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins faire un comparatif entre le maintien de salaire légal sans délai de carence et le maintien de salaire conventionnel habituel afin que le salarié bénéficie des dispositions les plus favorables.

En conclusion, les salariés parents qui ne trouvent aucune possibilité pour garder leur enfant peuvent se voir indemnisés, sur la base des taux habituels (environ 50%) par la sécurité sociale en se voyant arrêtés pour ce motif. Un autre dispositif de renforcement a également été instauré afin que les assurés bénéficient dès le 1^{er} jour de leurs IJSS.

