

Salarié - Indemnisation maladie

FAQ CSOEC - Mise à jour : 4 Mai 2020

| Date | Questions | Réponses |
|--|---|--|
| ARRET TRAVAIL SALARIE MALADE | | |
| 24/04/20 | Comment est indemnisé un salarié atteint du coronavirus ? | <p>Le salarié atteint par le coronavirus doit se faire prescrire un arrêt de travail. Il perçoit alors des indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence (cf doc Q/R du Ministère du travail).</p> <p>L'employeur complète le salaire, en application de la loi et de la convention collective (comme dans le cas d'une maladie "classique").</p> <p>S'agissant du complément légal, la condition d'ancienneté est écartée et le salaire est versé dès le 1er jour (le délai de carence de 7 jours est écarté).</p> <p>Toutefois, pour les salariés en situation d'arrêt maladie ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020, l'indemnité complémentaire est versée à compter du 4ème jour d'absence (décret 2020-434 du 16 avril 2020).</p> <p>Les mêmes règles s'appliquent aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires (art. 1 Ordonnance n°2020-322 du 25/3/2020 modifiée par ordonnance 2020-428 du 15/4/2020), qui habituellement sont exclus du champ d'application du complément de salaire légal.</p> |
| ARRET MALADIE DES PERSONNES VULNERABLES | | |
| 24/04/20 | Seuls les salariés devant garder un enfant sont éligibles à un arrêt de travail spécial coronavirus ? | <p>NON. Depuis le 18 mars 2020 sont également éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none">- les personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique- les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile. |

| Date | Questions | Réponses |
|---|--|--|
| 04/05/20 | <p>Qui sont les personnes bénéficiant d'un arrêt de travail eu égard à leur vulnérabilité face au Covid-19 ?</p> | <p>Voir la liste sur le site ameli.fr. Il s'agit des femmes enceintes; des personnes atteintes d'insuffisances cardiaques; des personnes atteintes de maladies des coronaires ; des personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral; des personnes souffrant d'hypertension artérielle; des personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ; des personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ; des 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.</p> |
| 04/05/20 | <p>Quelle procédure enclencher pour que les personnes vulnérables bénéficient d'un arrêt de travail ?</p> | <p>Les personnes concernées doivent prendre contact avec un médecin afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail. Dans un souci de simplification, l'Assurance Maladie propose aux femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par ce téléservice.</p> <p>A compter du 1er mai 2020: les salariés en arrêt de travail dérogatoire, dont les personnes vulnérables, sont placés en activité partielle. Le salarié dans cette situation doit produire un certificat d'isolement fourni par l'assurance maladie ou par un médecin de ville ou hospitalier, avant de pouvoir être placé par l'employeur en activité partielle.</p> <p>https://www.ameli.fr/assure/actualites/covid-19-modification-du-dispositif-dindemnisation-des-interruptions-de-travail-des-salaries</p> |
| 19/03/20 | <p>Les salariés dits vulnérables doivent-ils nécessairement se mettre en arrêt de travail ?</p> | <p>Le télétravail reste possible. Si tel n'est pas le cas, ces personnes doivent impérativement rester à leur domicile, en arrêt de travail.</p> |
| 24/03/20 | <p>Les organismes de prévoyance et d'assurance vont-ils prendre en charge, le cas échéant, les arrêts de travail dérogatoire au droit commun ?</p> | <p>Dans un communiqué de la Fédération Française de l'assurance du 23 mars 2020, il est annoncé que " Par solidarité avec les personnes fragiles (c'est à dire les personnes en affection de longue durée et les femmes enceintes), placées en arrêt de travail selon la procédure dérogatoire ..., les assureurs prendront en charge, au titre des contrats, les indemnités journalières. Cette mesure, ..., s'appliquera à compter de ce jour dans la limite de 21 jours d'arrêt de travail, dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail pour maladie prescrit par un médecin".</p> <p>Les arrêts garde d'enfant ne sont pas visés.</p> |
| ARRET TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT : CONDITIONS | | |

| Date | Questions | Réponses |
|----------|--|---|
| 24/04/20 | Qui est éligible à l'arrêt garde d'enfant ? | <p>Est éligible (sous conditions décrites ci-après) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé - le parent d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, même majeur (mesure introduite officiellement par le Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, ce cas était auparavant prévu sur le site ameli.fr) |
| 28/03/20 | Quelle est la procédure à respecter pour qu'un salarié bénéficie d'un arrêt de travail pour garder son enfant ? | <p>Voir informations sur ameli.fr</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le parent concerné contacte son employeur et envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, il bénéficie d'un arrêt de travail. Un téléservice est mis en place : « declare.ameli.fr ». Le site DSN info a mis en ligne un guide déclaratif. 2. L'employeur doit alors, via la page employeur du site ameli.fr, déclarer l'arrêt de travail de son salarié (le parent n'a pas besoin d'entrer en contact avec sa caisse d'assurance maladie). <p><i>Nota : pour les entreprises concernées ayant des volumes importants, une procédure plus automatique est en cours de mise au point.</i></p> <p>Cette déclaration ne remplace pas l'envoi du signalement arrêt de travail en DSN pour motif « maladie » mais permet de « remplacer » pour l'Assurance Maladie la procédure amont (puisque dans ce cas aucun arrêt de travail de type CERFA n'existe).</p> |
| 24/04/20 | Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier d'une indemnisation pour garder les enfants en raison de la fermeture de l'école ou de la crèche ? | <p>L'enfant doit avoir moins de 16 ans au début de l'arrêt Il doit être scolarisé dans un établissement fermé Un seul parent peut avoir un arrêt de travail : il faut une déclaration sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre le salarié en télétravail (l'arrêt doit être la seule solution possible sur cette période).</p> <p>https://declare.ameli.fr</p> |
| 31/03/20 | Les parents d'un enfant de moins de 16 ans peuvent-ils se partager l'arrêt de travail ? | <p>Oui. 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. Il est indiqué sur le site ameli.fr (FAQ) que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des parents peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail d'une durée de 2 jours dans la semaine, si l'autre parent peut prendre en charge les autres jours restants, - chacun des parents peut demander un arrêt un jour sur deux, - les parents peuvent demander des arrêts ponctuels, s'ils bénéficient d'une solution de garde alternative |

| Date | Questions | Réponses |
|----------|---|---|
| 31/03/20 | Si le télétravail est potentiellement possible mais que le salarié gardant ses enfants n'est pas disponible pour télétravailler, peut-il bénéficier d'un arrêt maladie ? | Selon les informations données par la Direction de la SS au Conseil supérieur, si le salarié ne peut pas du tout télétravailler, il peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence. Sur le site ameli.fr (FAQ) il est indiqué que "si le télétravail vous paraît incompatible avec la garde d'enfant, je vous invite à en discuter avec votre employeur et à lui expliquer la situation. C'est lui qui pourra décider ou non de déclarer l'arrêt pour garde d'enfant." |
| 31/03/20 | Si le salarié est au chômage partiel, peut-il bénéficier d'un arrêt pour garde d'enfant ? | Sur le site ameli.fr (FAQ) il est indiqué que l'arrêt peut être déclaré uniquement dans le cas d'un parent dont l'activité professionnelle est toujours en cours et pour qui le télétravail n'est pas possible (ou incompatible avec la garde d'enfant). "Si vous êtes au chômage partiel et dans la capacité de garder vos enfants, l'arrêt ne peut être déclaré. L'indemnisation chômage et les indemnités journalières de l'Assurance Maladie ne sont pas cumulables." |
| 24/03/20 | Le membre d'un couple peut-il bénéficier d'un arrêt garde d'enfant alors que l'autre membre du couple est sans activité professionnelle ? | Le décret du 31 janvier 2020 n ° 2020-73 vise les personnes dans l'impossibilité de travailler. Or, l'autre parent peut « théoriquement » assurer la garde de l'enfant. Donc, ce dispositif d'exception ne devrait pas être admis. Toutefois l'appréciation du respect de cette condition peut dans certains cas être nuancée (garde partagée de l'enfant, etc.). |
| 28/03/20 | Si un membre d'un couple bénéficie de l'arrêt garde d'enfant, et que son conjoint vient d'être placé en activité partielle (il peut donc garder les enfants), l'autre membre doit-il interrompre l'arrêt de travail dont il bénéficie ? | Il n'y a pas de précision sur le site ameli.fr. A notre avis, dans la mesure où l'arrêt maladie est en cours, il devrait se poursuivre jusqu'à son terme, sauf volonté expresse du salarié de reprendre le travail. Dans ce cas, l'employeur doit en avvertir l'assurance maladie pour suspendre le versement des IJSS. |
| 31/03/20 | Si un membre du couple a déclaré un arrêt pour personne à risque, l'autre membre peut-il en parallèle bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant ? | Le site ameli.fr (FAQ) indique qu'en fonction de l'état de santé de l'assuré, si ce dernier est dans l'incapacité de garder ses enfants, la seconde personne du foyer peut bénéficier d'un arrêt de travail (via declare.ameli.fr) si son employeur ne peut pas lui proposer de télétravail. |
| 15/03/20 | Où se procurer le modèle de déclaration sur l'honneur pour les parents en arrêt maladie pour garder leurs enfants (fermeture crèches et écoles) ? | Un exemple de déclaration sur l'honneur à remplir par le parent est disponible dans le document questions réponses du ministère https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries |

ASSISTANTS MATERNELS ET EMPLOYES DE MAISON

| Date | Questions | Réponses |
|--|--|--|
| 31/03/20 | Quelle est la situation de l'assistant maternel qui ne peut plus accueillir d'enfant, ou de l'employé de maison travaillant pour des particuliers par le biais de CESU? | <p>Sur le site ameli.fr (FAQ) il est indiqué que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cas d'une assistante maternelle, ce sont ses employeurs qui doivent déclarer l'arrêt via la plateforme en ligne. En situation de multi-employeurs il n'y a pas de blocage. Des employeurs différents d'une même personne peuvent déclarer les mêmes périodes ou périodes différentes. Chaque employeur enverra les attestations salaire qui lui incombent. <p>Cette réponse s'applique à toutes les assistantes maternelles ET aux employés qui travaillent à domicile pour un particulier (par le biais de CESU)</p> |
| INDEMNISATION ARRÊT TRAVAIL DEROGATOIRE: GARDE D'ENFANT / PERSONNE VULNERABLE | | |
| 04/05/20 | Quel est le montant de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour garder les enfants, jusqu'au 30/4/2020 ? | Une fois que l'employeur a fait la déclaration sur le site ameli.fr (il faut aussi le déclarer sur la DSN), le salarié perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale. Le cas échéant, le salarié bénéficie du complément de salaire de son employeur (voir questions suivantes pour le maintien légal et le maintien conventionnel). |
| 04/05/20 | L'indemnisation du salarié en arrêt de travail (jusqu'au 30/4/2020) pour garder un enfant, ou en état de confinement, est-elle soumise à un délai de carence et/ou une condition d'ancienneté ? | <p>Le délai de carence pour bénéficier des IJSS et du complément de salaire légal à la charge de l'employeur ne s'applique pas (Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 art. 1 - Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 art.1).</p> <p>La condition d'ancienneté en ce qui concerne le dispositif légal n'a plus vocation à s'appliquer depuis le 12 mars 2020 (Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020).</p> <p>En cas d'application du dispositif conventionnel voir question ci-dessous.</p> |
| 15/03/20 | Quand la convention collective prévoit un complément de salaire par l'employeur, en cas de maladie, le salarié en arrêt de travail pour garder les enfants, ou pour isolement, en bénéficie-t-il ? | <p>Dans la mesure où le salarié bénéficie d'un arrêt de travail, il semblerait logique de considérer que le maintien de salaire prévu par la convention s'applique. Le ministère du travail confirme cette position</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</p> |
| 28/03/20 | Le délai de carence prévue par la convention collective s'applique-t-il ? | <p>Le décret ne vise que le délai de carence légal.</p> <p>Dans un premier temps la question réponse du ministère du travail (Q/R N°7) précisait que "S'agissant de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale, elle s'applique également sans délai de carence en application du 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".</p> <p>A ce jour, cette précision n'y figure plus... Il nous semblerait logique d'appliquer strictement les dispositions de la convention collective.</p> |

| Date | Questions | Réponses |
|----------|---|---|
| 28/03/20 | La condition d'ancienneté prévue par la convention collective a-t-elle vocation à s'appliquer ? | L'ordonnance n° 2020-322 du 25/3/2020 supprime temporairement la condition d'ancienneté, mais uniquement au titre de l'indemnisation légale. Il nous semblerait logique d'appliquer strictement les dispositions de la convention collective. |
| 24/04/20 | Quelle est la durée d'un arrêt de travail dérogatoire ? | <p>La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières versées dans ces conditions correspond à la durée de ladite mesure.</p> <p>Pour les assurés qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'enfant en situation de handicap les indemnités journalières peuvent être versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant. (Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020).</p> <p>Un communiqué de presse du ministère du travail du 17/4/2020 indique qu'à partir du 1er mai, les salariés en arrêt de travail dérogatoire (arrêts de travail pour garde d'enfants ou arrêts de travail délivrés aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie ainsi qu'aux personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables) seraient placés en activité partielle. Ils toucheront alors 70% de leur rémunération.</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/personnes-vulnérables-et-salariés-en-arret-pour-garde-d-enfant-un-nouveau</p> |
| 02/04/20 | Les organismes assureurs vont-ils prendre en charge l'éventuel complément de salaire de l'employeur pour les arrêts de travail garde d'enfants? | La plupart des organismes ont décidé de ne pas prendre en charge ce complément de salaire au motif, selon eux, qu'il ne s'agit pas d'un arrêt maladie. Toutefois, PRO BTP a décidé de faire un maintien de salaire pour les contrats pour les contrats conventionnels et supra conventionnels. |
| 04/05/20 | A compter du 1er mai 2020, comment sont indemnisés les salariés en arrêt de travail dérogatoire ? | <p>A compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail antérieur, les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire seront placés en activité partielle et percevront l'indemnité afférente. Sont concernés : le salarié qui est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2; le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable; le salarié qui est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.</p> <p>S'agissant des deux premières catégories, le salarié devra produire un certificat d'isolement fourni par l'assurance maladie ou par un médecin de ville ou hospitalier, avant de pouvoir être placé par l'employeur en activité partielle.</p> <p>S'agissant de la troisième catégorie, aucun formalisme particulier n'est requis, l'employeur devant procéder à une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1er mai.</p> |

| Date | Questions | Réponses |
|--|--|--|
| 04/05/20 | A compter du 1er mai 2020, comment sont indemnisés les dirigeants de société, mandataires sociaux, en arrêt de travail dérogatoire ? | A compter du 1/5/2020, contrairement aux salariés qui basculent en activité partielle, les gérants de société relevant du régime général (gérant non majoritaire de SARL, dirigeants de SAS...) et les gérants de sociétés agricoles continueront de bénéficier du régime des arrêts maladie indemnisés par l'assurance maladie. |
| ARTICULATION ARRET MALADIE OU GARDE ENFANTS ou CONFINEMENT... / ACTIVITE PARTIELLE - Réglementation jusqu'au 30/04/2020 | | |
| 06/04/20 | Salarié malade Comment gérer le salarié en arrêt de travail pour maladie lorsque l'entreprise place postérieurement les salariés en activité partielle ? | Le doc. QR du ministère du travail (3 avril) indique : Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit. Le complément employeur est ajusté pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent à celle qu'il aurait eue en activité partielle. Le complément employeur est soumis aux cotisations sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération. A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle. |
| 06/04/20 | Salarié malade Comment gérer le salarié qui est d'abord placé en activité partielle et qui tombe ensuite malade ? | Le doc. QR du ministère du travail (3 avril) indique : Le salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié perçoit des IJSS sans délai de carence). L'employeur verse un complément aux IJSS calculé sur la base de la rémunération que le salarié aurait eue en activité partielle. Ce complément employeur est soumis aux cotisations de droit commun. |

| Date | Questions | Réponses |
|---------------|--|--|
| 07/04/20 | <p>Salarié en arrêt travail garde enfant ou confinement ou personne vulnérable</p> <p>Quelle est la situation du salarié en arrêt de travail pour isolement ou garde d'enfant lorsque l'entreprise place postérieurement les salariés en activité partielle ?</p> | <p>Le doc QR du ministère du travail (3 avril) indique qu'il y a 2 cas de figure selon que l'entreprise est fermée ou en réduction d'horaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entreprise fermée : en principe l'arrêt de travail s'interrompt et l'employeur signale à l'ass. maladie la fin anticipée de l'arrêt. Toutefois, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. Donc l'employeur a le choix, mais en aucun cas l'arrêt de travail confinement ou garde enfants ne pourra être prolongé. Pour les arrêts de travail pour personne vulnérable, il est indiqué que l'employeur est tenu d'y mettre un terme et signaler à l'ass. maladie la fin anticipée de l'arrêt. - entreprise en réduction d'horaires : on ne peut pas cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les IJSS. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours. <p>Dans tous les cas, si le salarié est en arrêt de travail alors que son entreprise est en activité partielle, le complément employeur est écrêté à 70% du salaire brut, car le salarié ne peut pas être rémunéré davantage en arrêt que s'il était en activité partielle.</p> |
| DIVERS | | |
| 19/03/20 | Le salarié acquiert-il des congés payés alors qu'il est en arrêt maladie ? | NON, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Il faudra toutefois veiller au système d'équivalence prévu par le code du travail. |