

## **CORONAVIRUS- covid 19**

### **VOTRE SALARIE OU VOUS-MEME DEVEZ GARDER A DOMICILE VOTRE ENFANT DE MOINS DE 16 ANS?**

#### **Un salarié de votre entreprise doit garder son enfant qui fait l'objet d'une demande de respect d'une période d'isolement, quels sont ses droits ?**

Il est rappelé que les personnes revenant de zones d'exposition à risque ne sont plus soumis à des mesures d'isolement mais aux dispositifs de surveillance.

Si l'enfant est soumis à une mesure d'isolement parce qu'il a été identifié comme cas contact à haut risque et le salarié m'informe qu'il doit le garder à la maison.

J'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au **télétravail** (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

Pour le personnel intervenant sur chantier, cette solution ne peut être retenue.

Par conséquent, mon salarié peut bénéficier d'un **arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée**. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise. Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle et que les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour les délivrer. Les assurés dans cette situation ne doivent pas se rendre dans les cabinets de ville ni aux urgences hospitalières pour obtenir un arrêt de travail pour ce motif.

**plateforme téléphonique, accessible au 0800 130 000**

#### **Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de sa crèche ou de son établissement scolaire ?**

Mon salarié me contacte pour m'informe de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Si le poste de travail le permet, le **télétravail** est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord (recueilli par tous moyens) du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Au regard de son droit au télétravail (article L. 1222-9 du code du travail), mon salarié peut me demander à bénéficier de cette modalité de travail.

L'article L. 1222-11 du code du travail mentionne aussi le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. Je peux donc décider unilatéralement, si la situation le requiert, de placer mon salarié en télétravail ou de modifier ses dates de congés déjà posés.

Pour le personnel de chantier, cette solution ne peut être retenue. Donc mon salarié peut être **placé en arrêt de travail et indemnisé**.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://www.declare.ameli.fr>. Je demande à mon salarié de m'adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un courriel confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux

arrêts maladie. Si mon salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt indiquée, j'en informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

J'applique le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par ma convention collective.

Dans la mesure du possible, je maintiens le salaire de mon salarié à hauteur de l'indemnisation versée par la sécurité sociale et du complément employeur pour les salariés concernés. Dans ce cas, je suis subrogé de plein droit dans les droits de mon salarié envers l'assurance maladie.

**Je suis travailleur indépendant ou exploitant agricole parent d'un enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire situé dans une zone de circulation active du virus, quelle démarche suivre ?**

Je déclare mon arrêt sur la page employeur sur le site Internet dédié <https://declare.ameli.fr>.

### **Procédure pour bénéficier de l'arrêt pour garde d'enfant dans le cadre du Covid19**

Conditions :

- \* avoir un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans ont la crèche ou l'établissement scolaire est fermé
- \* un seul parent peut faire une demande pour une période identique (l'arrêt de travail peut être partagé entre les parents et il est possible de fractionner en remplissant une demande pour chaque période)
- \* Le télétravail doit être impossible

Si ces 3 conditions sont remplies :

1. c'est l'employeur qui doit, via la page employeur du site dédié <https://declare.ameli.fr/>, déclarer l'arrêt de travail

2.. Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent pas d'indemnisation automatique des salariés concernés. Celle-ci se fait après vérification par les services de la CPAM des éléments transmis, et selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires adressés.

Le salarié perçoit les indemnités journalières et, le cas échéant, le complément de salaire de l'employeur dès le 1er jour d'arrêt, sans application du délai de carence

Le salarié ne doit pas contacter l'ARS ou la caisse d'assurance maladie, c'est la déclaration de l'employeur, accompagnée de la transmission des éléments de salaires selon les canaux habituels, qui va permettre l'indemnisation de l'arrêt de travail.

Le service « [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) » n'est pas un téléservice de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces derniers relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin.

**Il est rappelé que dans ces circonstances exceptionnelles, l'effort de tous est nécessaire ; le contexte forçant au développement de la solidarité (les parents peuvent s'organiser avec de la famille, des amis, se regrouper afin de limiter leurs jours d'absence).**

**Des systèmes de garde pour les enfants du personnel soignant seront prochainement mis en place par les communes, le département et les établissements de santé.**

Covid-19 version du 9 mars 2020

---



### Attestation de garde d'enfant à domicile

Je, soussigné \_\_\_\_\_, atteste que mon enfant  
\_\_\_\_\_, âgé de \_\_\_\_\_ ans est scolarisé au sein de l'établissement  
\_\_\_\_\_ de la commune \_\_\_\_\_, fermé pour la  
période du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ dans le cadre de la gestion de l'épidémie de coronavirus.

J'atteste être le seul parent à demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour pouvoir garder  
mon enfant à domicile.

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Signature