

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (IJSS) EN CAS D'ISOLEMENT, DE MAINTIEN À DOMICILE ET POUR LES PARENTS EN GARDE D'ENFANTS (SECTEUR PRIVÉ)

Pour limiter la diffusion du coronavirus, le gouvernement a annoncé un certain nombre de mesures exceptionnelles et notamment depuis le lundi 16 mars la fermeture temporaire, sur tout le territoire national, de l'ensemble des crèches et des établissements scolaires (écoles, collèges et lycées) et universitaires.

La difficulté de donner le détail des règles applicables réside à la fois dans la superposition des textes en la matière (décrets, loi d'urgence, ordonnance, etc.) et dans une différence entre la lettre des textes et la manière dont ils sont interprétés par le gouvernement et appliqués par les caisses de sécurité sociale. Nous essayons ici de vous donner des règles qui soient à la fois suffisamment proche de la réalité applicable, sans vous noyer dans l'imbroglio des textes.

Ces mesures exceptionnelles s'accompagnent d'une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières (IJSS) par l'Assurance-maladie pour les parents qui n'ont pas d'autre possibilité pour garder leurs enfants que celle d'être placés

en arrêt de travail et pour qui le télétravail est impossible.

Cette prise en charge par le versement d'IJSS est également prévue pour rappel depuis le 31 janvier 2020 pour les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile en cas d'exposition ou de suspicion au coronavirus.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Ces dispositions spécifiques sont applicables :

- aux travailleurs qui font l'objet **d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**, l'arrêt est établi directement par la CPAM par l'intermédiaire du médecin qui prescrit cet arrêt (et non plus par l'agence régionale de santé) ;
- les travailleurs devant garder à leur domicile **leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture de l'établissement scolaire (crèche, école, collège, lycée) peuvent bénéficier du versement exceptionnelle d'IJSS**. Pour ce faire, il suffit de le demander directement à l'employeur qui ne peut le refuser. L'employeur doit alors remplir et envoyer à l'Assurance-maladie le formulaire (<https://declare.ameli.fr/>). Le télé-service proposé sur declare.ameli.fr de l'Assurance-maladie est destiné aux employeurs des parents concernés. Il leur permet de déclarer les parents à qui un arrêt de travail doit être délivré dans ce cadre. Ce télé-service concerne tous les assurés, quels que soient leurs régimes d'affiliation à la Sécurité sociale et la forme de leur contrat de travail.

CONDITIONS D'OCTROI DES IJSS : PAS DE DÉLAI DE CARENCE NI DE DURÉE MINIMALE DE COTISATION

Dans les cas cités précédemment, les IJSS maladie peuvent être versées à l'assuré même s'il ne remplit pas les conditions de durée minimale de cotisations ou d'activité requises habituellement.

Concernant l'arrêt pour garde d'enfant, le versement d'indemnités journalières sera rendu possible aux conditions suivantes :

- seuls les parents **d'enfants de moins de 16 ans** au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif, ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge lorsque l'établissement d'accueil est fermé – même si cette mesure n'est pas prévue par les textes;
- les enfants doivent être **scolarisés dans un établissement scolaire fermé**, ce qui est le cas aujourd'hui de tous les établissements;
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre;
- cependant, il est possible d'**alterner entre les 2 parents** (les modalités ne sont pas encore définies) ;
- l'entreprise ne doit pas être en situation de mettre, sur cette période, l'employé concerné en télétravail : **l'arrêt de travail doit être la seule solution possible. Sur ce point, il faut souligner cependant qu'il va être difficile pour les salariés de refuser un télétravail alors même que le télétravail avec des enfants à garder est loin d'être évident!** Bien que cela ne ressorte d'aucun texte, le gouvernement et la CPAM semblent également considérer que si l'un des parents télétravaille, l'autre ne peut pas demander d'arrêt garde d'enfant. Cela revient à dire que le télétravail permet la garde d'un enfant, ce qui est évidemment aberrant en pratique !
- les indemnités journalières peuvent être versées **pendant toute la durée de fermeture de**

l'établissement accueillant cet enfant – c'est ce qui a été annoncé même si cela ne ressort pas clairement des décrets applicables.

MONTANT DE L'INDEMNISATION

L'indemnisation est la même que l'indemnisation habituelle (50 % du salaire brut). Elle est versée par la Sécurité sociale (sauf subrogation de l'employeur prévue par un accord collectif, auquel cas l'employeur verse le montant des IJSS et se fait rembourser par la Sécurité sociale).

Par ailleurs, aujourd'hui, dès lors que **les travailleurs ont un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise**, ils ont le droit à une **indemnité complémentaire** qui porte les IJSS à 90 % du salaire brut (50 % IJSS + 40 % de complément employeur). Cette indemnité complémentaire est financée et versée par l'employeur.

Mais cette condition d'un an d'ancienneté a été supprimée par ordonnance à partir du 26 mars 2020. Elle est applicable dès publication de l'ordonnance sans qu'il y ait besoin d'attendre la publication d'un décret, contrairement à ce qu'on peut lire ou entendre dans certains médias.

L'indemnisation sera de 90 % de la rémunération brute pendant trente jours, puis des deux tiers (66,66 %) de la rémunération brute pendant les trente jours suivants. Ces périodes de trente jours sont augmentées de dix jours tous les cinq ans d'ancienneté, dans la limite de quatre-vingt-dix jours.

De plus, les travailleurs à domiciles, intérimaires, intermittents et saisonniers ont droit au même dispositif.

Par ailleurs, les salariés continuent de bénéficier de tous les accords d'entreprise et conventions collectives qui prévoiraient un maintien intégral ou amélioré du salaire par l'employeur. Les conditions d'ancienneté, de délai de carence et de durée prévue par la convention ou l'accord continuent de s'appliquer normalement dans ce cas.

Attention, le gouvernement considère que si l'entreprise est en activité partielle, l'indemnisation des salariés en arrêt doit être ajustée pour qu'ils ne perçoivent pas plus que les salariés en activité partielle. Sauf accord plus favorable, les salariés en arrêt dans

une entreprise en activité partielle seraient donc seulement indemnisés à hauteur de 70 % de leur rémunération brute – soit 84 % de leur rémunération nette.

PAS DE DÉLAI DE CARENCE

Dans les cas de garde d'enfants et de maintien à domicile, **les IJSS maladie seront octroyées dès le premier jour d'arrêt.** En effet, le délai de carence de trois jours n'est pas applicable. Le délai de carence de sept jours pour les indemnités complémentaires versées par l'employeur n'est pas non plus applicable. Pour les indemnités prévues par accord collectif, le délai de carence continue de s'appliquer.

NB : en revanche attention, pour les cas d'arrêt maladie classique (c'est-à-dire hors garde d'enfants et maintien à domicile ou isolement), ainsi que pour les personnes vulnérables (voir ci-après), il faut distinguer :

- pour les IJSS de base, le délai de carence ne s'applique pas ;
- pour les indemnités complémentaires versées par l'employeur et pour les indemnités prévues par accord collectif, le délai de carence s'applique.

Pour les parents des enfants en situation de handicap sans limite d'âge lorsque l'établissement d'accueil est fermé, le site internet du ministère du Travail¹ indique qu'il n'y aurait pas de délai de carence ni pour les IJSS ni pour l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, mais aucun texte n'existe sur la question. On ne sait pas si cette interprétation gouvernementale peut s'imposer à un employeur lorsqu'il verse les indemnités complémentaires...

PERSONNES VULNÉRABLES

Les personnes qui présentent un risque de développer une forme sévère de coronavirus doivent impérativement rester à leur domicile. Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, elles peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. C'est une des réponses exceptionnelles de la Sécurité sociale à l'épidémie de coronavirus.

Les personnes concernées peuvent prendre contact avec leur médecin traitant, ou à défaut un médecin de ville, afin qu'il évalue la nécessité de leur délivrer un arrêt de travail. L'arrêt de travail pourra être établi rétroactivement à compter du vendredi 13 mars et sa durée initiale ne pourra pas dépasser vingt-et-un jours.

Il sera éventuellement renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de l'évolution des recommandations des autorités sanitaires.

Un avis du Haut Conseil de la santé publique indique quelles personnes présentent un risque de développer une forme sévère de coronavirus :

- les personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement ;
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive ; infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm³ ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;

1. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/l-indemnisation-legale-des-absences-pour-maladie-ou-accident>

- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A(H1N1)09 ;
- les femmes enceintes à partir du troisième trimestre de la grossesse.
- vascularites, lupus érythémateux systémiques, sclérodermie systémique ;
- polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- sclérose en plaques ;

Toutefois, il existe une procédure simplifiée uniquement pour les femmes enceintes dans leur 3^e trimestre de grossesse et les personnes ayant été admises en affections de longue durée (voir liste ci-après). Ces personnes peuvent réaliser la démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne sur le site Internet « declare.ameli.fr ».

Les affections de longue durée concernées par le dispositif sont les suivantes :

- accidents vasculaires cérébraux invalidants ;
- insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- insuffisances cardiaques graves, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- maladies chroniques actives du foie et cirroses ;
- déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
- diabète de type 1 et diabète de type 2 ;
- maladie coronaire ;
- insuffisance respiratoire chronique grave ;
- maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;
- mucoviscidose ;
- néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ;

- spondylarthrite grave ;
- suites de transplantation d'organe ;
- tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Attention, ce dispositif ne s'applique pas aux personnels soignants des établissements de santé dont la situation doit être évaluée au cas par cas en lien avec la médecine du travail de l'établissement en fonction de la gravité de la pathologie et de son évolutivité.

DROITS À INDEMNITÉS DES PERSONNES VULNÉRABLES

Pour ces personnes, les conditions d'ouverture des droits classique s'appliquent (les conditions de durée minimale de cotisations ou d'activité sont toujours requises).

En revanche, le montant des indemnités est identique aux arrêts pour garde d'enfants, à savoir que la condition d'ancienneté de 1 an pour bénéficier de 90% du salaire brut est levée et que les travailleurs à domicile, intérimaires, intermittents et saisonniers y ont aussi droit.

Pour le délai de carence, il faut distinguer :

- pour les IJSS de base, le délai de carence ne s'applique pas ;
- Pour les indemnités complémentaires versées par l'employeur et pour les indemnités prévues par accord collectif, le délai de carence s'applique.

Montreuil, le 10 avril 2020