

Les droits au maintien de rémunération

Le gouvernement a prévu l'indemnisation des parents d'enfants de moins de 16 ans par une simple attestation sur l'honneur. Ceci ouvre droit à indemnisation au titre des indemnités de Sécurité sociale, sans délai de carence. L'indemnité complémentaire due par l'employeur en cas d'arrêt de travail (article L1226-1 du code du travail) s'applique également sans jours de carence. En cas de garde alternée, il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Pour cela, mon employeur déclare mon arrêt de travail à compter du jour du début de l'arrêt - pour une durée correspondant à la fermeture de l'école en remplissant une déclaration en ligne sur le site Internet <https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>. Comme un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt dans ce cadre, je dois fournir à mon employeur une attestation dans laquelle je m'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. J'y indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de l'établissement scolaire et de la commune où mon enfant est scolarisé, ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concernée. Je m'engage également à informer mon employeur dès la réouverture de l'établissement. Je n'ai pas à contacter l'ARS ou ma caisse d'assurance maladie, c'est la déclaration de mon employeur, accompagné de la transmission des éléments de salaires selon les canaux habituels, qui va permettre l'indemnisation de mon arrêt de travail.

A noter :

- Un seul parent à la fois peut se voir délivrer un arrêt de travail
- Si le télétravail a été proposé au parent, il ou elle ne peut pas demander à être en arrêt de travail pour prendre en charge les enfants

En savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890>

Voir le décret du 4 mars 2020. Les dispositions de ce décret prennent fin au 30 avril 2020. Cependant, la durée maximale du versement des indemnités journalières de sécurité sociale est fixée à 20 jours par le décret du 31 janvier 2020. Le décret du 4 mars 2020 indique également qu'en l'absence de dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire, l'employeur doit verser au ou à la salarié-e qui se trouve en arrêt de travail pour les raisons citées ci-dessus l'indemnisation supplémentaire sans délai de carence (en temps normal, ce délai est de sept jours). Attention, il semble que les textes ne prévoient pas la suppression du délai de carence des indemnités complémentaires pour les parents d'enfants entre 16 et 18 ans en situation de handicap dont la structure d'accueil est fermée, ou pour les personnes « à risque élevé » en arrêt de travail.

Depuis l'ordonnance du 25 Mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire, la condition d'ancienneté n'est plus requise pour bénéficier d'une indemnité complémentaire. L'obligation d'avoir justifié de son incapacité à travailler dans les 48 heures est levée ainsi que l'obligation d'être soigné-e sur le territoire français ou un pays de la communauté européenne ou d'un autre état partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Désormais, les salarié-e-s travaillant à

domicile, salarié-e-s saisonniers, salarié-e-s intermittent-e-s et salarié-e-s temporaires peuvent en bénéficier.

Le droit au maintien de la rémunération ou indemnisation en cas d'isolement

Si vous présentez les symptômes du Covid-19, le gouvernement demande à ce que vous restiez chez vous en arrêt de travail, qui pourra vous être délivré selon des formes simplifiées, notamment par le biais de téléconsultation pour limiter vos déplacements.

Les salarié·es ne pouvant pas travailler en cas d'infection ne peuvent subir aucune perte financière. Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 prévoit l'ouverture d'une indemnisation dans différents cas. Le premier article du décret dispose plus précisément qu'« afin de limiter la propagation de l'épidémie, les assurés qui feront l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier, au titre d'arrêt de travail, des indemnités journalières ».

Depuis l'ordonnance du 25 Mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire, la condition d'ancienneté n'est plus requise pour bénéficier de cette indemnité. L'obligation d'avoir justifié de son incapacité à travailler dans les 48 heures est levée ainsi que l'obligation d'être soigné-e sur le territoire français ou un pays de la communauté européenne ou d'un autre état partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Désormais, les salarié-e-s travaillant à domicile, salarié-e-s saisonniers, salarié-e-s intermittent-e-s et salarié-e-s temporaires peuvent en bénéficier.

Si le ou la salarié·e est mis·e en isolement pendant 14 jours, un médecin de l'ARS lui prescrit un arrêt de travail pour la durée concernée. Le ou la salarié·e bénéficie alors de droits à indemnisation identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail.

Si un·e salarié·e est contraint·e à rester chez lui ou elle pour s'occuper de son enfant mis à l'isolement et qu'il ou elle ne trouve aucune solution de garde, un médecin habilité par l'ARS lui prescrit un arrêt de travail permettant de bénéficier d'un droit à indemnisation. Même si le ou la salarié·e bénéficie d'une solution de garde, il reste préférable d'envisager l'isolement du fait de son contact avec une personne infectée.

Si un·e salarié·e est maintenu·e chez lui ou elle par l'employeur faute de pouvoir aménager son poste ou de recourir au télétravail, le contrat de travail est suspendu. Par conséquent le ou la salarié·e bénéficie du maintien de sa rémunération et toute sa période d'absence est assimilée à une période normalement travaillée.

En cas d'infection, c'est le régime commun des arrêts de travail qui s'applique.

Je suis salarié·e vulnérable et je ne peux pas télétravailler, suis-je obligé·e d'aller travailler ?

Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, les salarié·es les plus vulnérables peuvent rester à leur domicile en arrêt de travail.

Le haut conseil de la santé publique a en effet dressé une liste des critères de vulnérabilité, permettant d'identifier les personnes présentant un risque particulier face au Covid-19

- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique etc.) ;
- Femmes enceintes ;
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;

- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - Pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches ;
 - Hématopoïétiques ;
 - Maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ;
 - Personnes infectées par le VIH ;
 - Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Pour ces personnes, une déclaration simplifiée sur le site declare.ameli.fr pour bénéficier d'un arrêt de travail de 21 jours est ouverte.

Pour les personnes vulnérables qui ne sont pas concernées par ces déclarations simplifiées, vous devrez demander un arrêt de travail à votre médecin traitant. Sinon, un droit de retrait de préférence organisé par les syndicats ou les représentant·es du personnel, peut être envisagé si l'employeur ne prend pas de mesure pour vous protéger. Aucune mesure n'est cependant prévue pour les salarié·es qui ne sont pas vulnérables, mais qui vivent ou côtoient quotidiennement une personne vulnérable, ce qui est une véritable aberration.

Le maintien des revenus de remplacement

Les droits au chômage, à l'ASS, à allocations spécifiques pour les agents d'entreprises publiques et gens du spectacle qui devaient être épuisés à compter du 12 mars 2020 sont prolongés jusqu'à une date qui sera fixée par arrêté et qui ne pourra pas aller au delà du 31 juillet 2020 d'après l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020.

Adresse de cet article : <http://solidairesparis.org/lesdroitsaumaintienderemuneration>