



COMMENT TRAITER EN PAIE L'ABSENCE DU SALARIE LIEE AU CORONAVIRUS ?

Les salariés touchés ou exposés par le coronavirus ou contraints de rester chez eux pour garder leur enfant sont indemnisés par la sécurité sociale, et, le cas échéant, par l'employeur.

Pour faire face à cette situation exceptionnelle, les règles d'attribution des indemnités journalières et de mise en œuvre du maintien de salaire légal ont fait l'objet d'adaptations pour certaines situations.

Il convient de les distinguer pour déterminer les démarches et obligations à la charge de l'employeur.

➤ **Salarié atteint par le coronavirus**

Le salarié atteint par le coronavirus bénéficie d'un arrêt de travail et à ce titre il est indemnisé dans les conditions de droit commun.

- **Indemnisation par la sécurité sociale**

Le salarié perçoit les IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale) après un délai de carence de 3 jours suivant la date de début de son arrêt.

Pour rappel, les IJSS sont égales à 50 % du salaire journalier de base. Le salaire pris en compte pour calculer le gain journalier de base est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic (soit 2 770,95 € par mois en 2020).

- **Indemnisation par l'employeur**

Le salarié, s'il remplit les conditions légales ou conventionnelles, bénéficie d'un complément de salaire versé par l'employeur. Il s'agit du maintien légal de salaire, soumis à certaines conditions et, le cas échéant, du maintien de salaire prévu par la convention collective.

➤ **Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile**

Le salarié qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (personne en contact avec une personne infectée, personne ayant séjourné dans une zone épidémique) et qui se trouve dans l'impossibilité de travailler bénéficie d'un arrêt de travail.



Ce dernier est prescrit par la caisse d'assurance maladie dont l'assuré dépend (ou le médecin conseil de la caisse nationale d'assurance maladie ou de la caisse centrale de mutualité sociale agricole) et doit être transmis à l'employeur.

Question-Réponse
Social

• Indemnisation par la sécurité sociale

Les IJSS versées dans ce cadre obéissent à un régime dérogatoire puisque les conditions d'ouverture de droit ne sont pas requises et le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas.¹

• Indemnisation par l'employeur

L'employeur quant à lui doit opérer un maintien de salaire en application des dispositions légales ou conventionnelles.



Au titre du maintien légal, le délai de carence de 7 jours a été supprimé temporairement

(jusqu'au 30 avril 2020). La condition d'ancienneté d'un an prévu par la loi n'a pas fait l'objet d'une suspension provisoire. Le Conseil supérieur a interrogé la Direction de la sécurité sociale pour savoir si elle avait bien vocation à s'appliquer.

? Si la convention collective prévoit un maintien de salaire, les dispositions de celle-ci devraient s'appliquer. C'est en ce sens que se prononce le document questions réponses de l'administration (question 25).²

➤ Salarié contraint de garder un enfant

Le parent d'un enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou concerné par la fermeture des établissements scolaires et qui se trouve dans l'impossibilité de continuer à travailler peut percevoir des IJSS sous certaines conditions.

Est concerné le parent d'enfant de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ou de moins de 18 ans pour le parent d'enfant en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé



L'impossibilité de travailler implique que le télétravail ait été envisagé et qu'il soit impossible à mettre en œuvre.

Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail.

¹ 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 - Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

² Covid 19 version du 9 mars 2020 « 19 questions-réponses pour les entreprises et les salariés » https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf



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 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 concerné¹.

Question-Réponse
Social

- **Indemnisation par la sécurité sociale**

À ces conditions, le salarié perçoit IJSS dans les mêmes conditions dérogatoires que les salariés confinés. Elles sont versées pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant (la limite de 20 jours n'est pas applicable).

- **Indemnisation par l'employeur**

L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur est identique à celle concernant les salariés confinés.

Démarche à opérer par l'employeur

1. **L'employeur doit procéder à une déclaration spécifique sur le site [ameli.fr](https://declare.ameli.fr)**

Les déclarations faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés. L'indemnisation n'intervient qu'après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de votre employé.

2. **Une fois la déclaration effectuée, il convient de procéder aux démarches habituelles pour déclencher le versement des IJSS.**

¹ Attestation sur l'honneur prévue par le document questions réponses du ministère (voir ci-dessus).



Si le salarié reprend son activité avant la date de fin de l'arrêt

indiquée, l'assurance maladie doit en être informée selon la procédure habituelle.