

■ Arrêts de travail dérogatoires : indemnisation des parents d'enfants déclarés positifs à la covid-19

Le dispositif des arrêts de travail dérogatoire a évolué depuis le 3 septembre 2021 pour les parents d'enfants déclarés positifs à la covid-19.

En effet, un communiqué de presse du 3 septembre 2021 des ministères du travail et de la santé précise que le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non.

Cette précision fait suite à une différence de traitement entre parents vaccinés ou non depuis fin juillet. Depuis cette date, toute personne vaccinée testée négative à la covid n'est plus considérée comme cas contact, n'est plus tenu de s'isoler, et ne bénéficie plus d'un arrêt de travail dérogatoire. Dès lors, les parents vaccinés n'étaient plus considérés comme cas contact de leur enfant et ne pouvaient plus bénéficier d'un arrêt dérogatoire contrairement aux parents non-vaccinés.

Pour harmoniser les règles d'indemnisation entre parents vaccinés et parents non-vaccinés, le Gouvernement a donc décidé que les règles seraient les mêmes pour tous, vaccinés ou non.

Délivrance de l'arrêt de travail dérogatoire

Sur son site, www.ameli.fr, l'assurance maladie précise que les parents concernés sont contactés par l'assurance maladie dans le cadre du contact tracing. A terme, ils devraient pouvoir déclarer directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr.

L'indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des 2 parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler.

REMARQUE : dans la mesure où l'arrêt de travail ne bénéficie qu'à l'un des parents, l'assurance maladie ne précise pas dans quelle situation se trouve le parent non-vacciné qui est considéré comme cas contact du fait de la maladie de son enfant. A notre avis, il devrait pouvoir bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire en tant que cas contact.

Durée d'indemnisation

L'arrêt de travail est d'une durée de 7 jours débutant à la date à laquelle l'assurance maladie a contacté le salarié pour l'inviter à s'isoler et à réaliser un test, après un contact à risque avec une personne testée positive au coronavirus.

Pour les salariés qui se seraient déjà spontanément isolés avant cette date, l'arrêt pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours. Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, le salarié pourra demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 7 jours supplémentaires.

Indemnités versées au salarié

L'arrêt de travail est indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits, sans délai de carence et sans prise en compte dans les durées maximales de versement.

Le salarié bénéficie également de l'indemnisation complémentaire à la charge de son employeur en application des dispositions légales ou conventionnelles.

REMARQUE : pour plus de précisions sur les modalités d'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires, voir dans le Guide Paie, Zone 2, Fiche L19.

Avant de procéder au versement des indemnités journalières, l'assurance maladie vérifie que l'assuré est bien connu en tant que cas contact à risque. En cas d'accord, une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire lui est adressée, qui peut être présentée à l'employeur.

REMARQUE : le régime des arrêts de travail dérogatoires s'applique pour le moment jusqu'au 30 septembre 2021. Un décret à paraître devrait maintenir ce dispositif jusqu'à la fin de l'année. En effet, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit de prolonger le dispositif des arrêts de travail dérogatoires jusqu'au 31 décembre 2022.

Activité partielle pour garde d'enfants

Ce régime est distinct de l'activité partielle pour garde d'enfants, qui perdure et continue de s'appliquer.

Rappelons que, bénéficiant de l'activité partielle pour garde d'enfants les salariés contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, en raison :

- de la fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ;
- de l'identification de leur enfant comme cas contact à risque.

Dans un souci de clarté, nous récapitulons dans le tableau ci-après les modalités d'indemnisation des arrêts de travail des salariés liés à l'épidémie de Covid-19 : arrêt de travail dérogatoire (voir dans le Guide Paie, Zone 2, Fiche L19), ou activité partielle (voir dans le Guide Paie, Zone 2, Fiche O2).

Modalité d'indemnisation des arrêts de travail des salariés liés à l'épidémie de Covid-19			
	Arrêt maladie dérogatoire	Activité partielle	Absence d'indemnisation
Personnes vulnérables		X	
Salarié cohabitant avec une personne vulnérable			X ¹
Salarié symptomatique dans l'attente d'un test et salarié testé positif à la covid-19	X		
Salarié cas contact	X		
Salarié en arrêt de travail pour garde d'enfant		X	
Salarié cas contact d'enfant testé positif à la covid-19	X		
Salarié parent d'enfant cas contact		X	
Salarié en isolement à la suite de certains déplacements à l'étranger ou en outre-mer	X		

¹ Les salariés cohabitant avec une personne vulnérable ont bénéficié du régime de l'activité partielle jusqu'au 1^{er} septembre 2020. Depuis cette date, ils ne peuvent plus en bénéficier.