



ACTUALITES **CORONAVIRUS (COVID-19)** **N° 7 - 14 AVRIL 2020**

PROCÉDURES DÉCLARATION ARRÊT DE TRAVAIL

=> Notes actualisées au 7 avril 2020 : Procédures de déclaration d'arrêt de travail pour :

- Garde d'enfant dans le cadre du Covid-19 (fonctionnaire IRCANTEC (< ou = à 28h/s) + contractuel de droit public) ;

- Tous les agents (fonctionnaires IRCANTEC & CNRACL et contractuels de droit public) présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique et pour les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre.

----- INSTANCES CONSULTATIVES -----

A l'instar des instances médicales (cf. notre dernier message du 1er avril dernier), l'activité du secrétariat des instances consultatives est actuellement suspendue.

=> *Ainsi, nous vous informons que :*

- *Le secrétariat des instances consultatives reste joignable par mail à l'adresse suivante :*

=> nathalie.leleu@cdg-12.fr

- *L'instruction des dossiers est maintenue en télétravail.*
- Les prochaines séances des Commissions Administratives Paritaires (CAP) prévue le 16 avril prochain et du Comité technique départemental (CTD) du 6 mai prochain sont annulées ; les conditions matérielles et juridiques n'étant pas remplies.

Nous ne manquerons pas de vous informer des nouvelles programmations lorsque les conditions seront réunies.

- *Les dossiers qui devaient être examinés lors de ces séances seront automatiquement inscrits à l'ordre du jour des futures séances.*

RAPPEL : les cas de saisine de la CAP ont évolué depuis le 1er janvier 2020 conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Vous trouverez sur notre site internet des tableaux récapitulatifs et actualisés des nouvelles compétences de cette instance consultative : espace "abonnés" => rubrique Instances consultatives => compétences des CAP => tableaux récapitulatifs.

----- NOTION DE "SERVICES ESSENTIELS" -----

=> Informations issues de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs (maj. 02.04.2020) :

Les PCA, élaborés par chaque administration conformément à la directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015, visent à s'assurer, en cas de crise, du maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents jugés indispensables tout en assurant la protection des agents amenés à poursuivre leur travail.

=> En cas de crise sanitaire, le principe de continuité du service public pour les missions jugées indispensables implique pour le chef de service d'adapter l'organisation de travail. Le PCA décrit ainsi l'organisation choisie par le chef de service en cas de crise.

=> Le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec l'obligation pesant sur l'autorité territoriale de la protection de la santé et de l'intégrité physique des agents. La DGAFP rappelle ces principes dans sa note du 31 mars dernier « Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ? » (cf. notre courriel d'actualités RH du 1er avril 2020).

=> Dans le cadre de la gestion de l'épidémie liée au coronavirus, il apparaît qu'une présence sur site est requise pour un minimum d'agents assurant, principalement :

- Les services assurant les gardes d'enfants des personnels mobilisés dans la gestion de la crise sanitaire ;
- La police municipale ;
- Les services eaux, assainissements, électricité ;
- Les services assurant la gestion de la propreté urbaine ;
- Les services techniques (ramassage des ordures ménagères, réponse à une urgence technique sur un bâtiment par exemple...) ;
- Le service des pompes funèbres ;
- Les crèches et les écoles pour accueillir les enfants du personnel soignant indispensable à la gestion de la crise ;
- Le service public de l'action sociale en tant qu'il permet de maintenir le lien avec les personnes vulnérables ;
- Les services assurant l'état civil pour les actes liés aux naissances et décès...

=> De nombreuses collectivités n'ont pas adopté de plan de continuité de l'activité et semblent pour certaines avoir une conception très large de la notion de « services essentiels » pouvant, dans certains cas, s'accompagner d'insuffisantes mesures de protection adaptées sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait.

Des consignes visant à maintenir en présentiel certains services comme ceux relatifs à l'examen des autorisations d'urbanisme ou les fonctions comptables, par exemple, qui peuvent s'exercer en télétravail, semblent contraires à la règle applicable qui est, dans la mesure du possible, le télétravail ou le travail à distance ; seuls les services dits essentiels peuvent nécessiter une présence sur site, avec des mesures de protection.

=> Au regard de ces difficultés, les associations d'élus ont souligné qu'il apparaissait nécessaire de cerner très précisément les services dits essentiels.

Il a été rappelé que la conception des PCA a été adaptée, originellement, à des événements tels que des catastrophes naturelles, plutôt qu'à une crise sanitaire longue.

=> Une réflexion ministérielle est en cours pour accompagner les collectivités dans la reprise d'activité, à des conditions sécurisées.

Cependant, rigoureusement, dès lors que les activités en cause ne sont pas visées dans le PCA, l'employeur qui demanderait à l'agent une reprise de son activité ne pourrait compter que sur la volonté de cet agent, sans possibilité de contrainte ni de sanction en cas de refus.

=> En toutes hypothèses, l'employeur doit être particulièrement vigilant sur la mise en place des mesures de protection adaptées pour ne pas encourir le risque de voir sa responsabilité engagée.

CONGÉS ANNUELS, ASA & CONFINEMENT

L'autorisation spéciale d'absence telle que prévue pour les situations de confinement dans le contexte du coronavirus, sert essentiellement à placer les agents qui ne peuvent pas aller travailler dans une situation régulière. Or l'agent est déjà dans une situation régulière s'il est en congés annuels.

=> Le principe même de l'autorisation d'absence est d'autoriser l'agent à s'absenter alors qu'il est en service. Il y a donc une idée de survenance imprévisible susceptible de donner lieu à une autorisation d'absence lors des périodes travaillées. Dans ce sens, si l'agent est déjà en congé ou en RTT et n'est donc pas en service, l'autorisation d'absence n'a pas à s'appliquer.

A la fin de ses congés annuels, l'agent :

- Reprendra ses fonctions si son poste relève du plan de continuité d'activité ;*
- Sera placé en télétravail si son poste ne relève pas du plan de continuité d'activité ;*
- Sera placé en autorisation spéciale d'absence si le télétravail ne peut pas être mis en place.*

ATTENTION : *la loi d'état d'urgence sanitaire a été publiée au JO du 24 mars 2020 et l'article 11 prévoit deux dispositions :*

- permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de RTT et des jours de repos affectés sur le CET, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par le code du travail, par les conventions et accords collectifs et par le statut général de la fonction publique ;

- permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

=> L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 cadre ces possibilités mais elle vise uniquement le secteur privé.

Le cabinet d'Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics a fait savoir que « l'extension du texte à la fonction publique interviendra par voie réglementaire. Des décrets préciseront les modalités d'application ».

=> À la suite de l'échange entre O. DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la Coordination des employeurs du 2 avril 2020, la FNCDG indique que « Le Gouvernement estime que la loi d'urgence et l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 « couvrent le risque, la fragilité, l'impossibilité liée à la jurisprudence administrative de 2014 ».

Une doctrine de l'Etat, pour la FPE, est en cours d'élaboration. Elle n'engage pas les collectivités mais elle précisera le fondement juridique et les conditions dans lesquelles ce congé dit d'office peut être mis en œuvre pour les collectivités qui le souhaitent, « conçu comme un moyen de préparer la reprise d'activité ».

Dans cette perspective, l'une des préconisations consisterait à ce que cette mesure soit prise dans le cadre du dialogue social, par parallélisme avec les exigences imposées au secteur privé. Au-delà des difficultés juridiques identifiées, certaines associations ont exprimé leur intérêt pour cette mesure.

=> Si cette possibilité était mise en œuvre, l'ensemble des associations d'élus s'accorde pour que ce congé d'office ne soit qu'une possibilité donnée à chaque collectivité, avec des limites précises, et en aucun cas une obligation ».

=> Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès publication de textes officiels.

COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) & CONFINEMENT

=> Un travail a été engagé, pour l'Etat et les collectivités, en vue de déplaçonner le nombre de jours maximum actuel pouvant alimenter le CET, dans le but que l'agent puisse être autorisé à placer (a priori dans une certaine limite) le reliquat de jours accumulés en 2019 sur son CET.

=> Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès publication de textes officiels.

ANNUALISATION, ASA & CONFINEMENT

=> La réglementation actuelle ne permet pas de répondre à cette question et deux positions différentes émanent.

Sur le principe, une autorisation d'absence, quelle qu'elle soit, ne se décompte pas du temps de travail. D'ailleurs, le Président a rappelé qu'aucun agent ne devait être pénalisé de cette période de confinement. Dès lors, l'ASA ne devrait pas avoir d'impact sur le temps de travail de l'agent. Dans ce sens, les heures habituellement prévues au planning devraient être considérées comme effectuées.

Cette hypothèse pourrait néanmoins créer une inégalité car les agents dont le temps de travail n'est pas annualisé ne génèrent pas de RTT pendant cette ASA. Il ne serait donc pas équitable de considérer que les agents annualisés génèrent des heures de récupération.

=> Dans ce sens, si les heures ne sont pas réellement effectuées, elles ne peuvent pas être récupérées.

CONSEIL : *pour la période de vacances scolaires en cours, nous vous conseillons de distinguer, pour les agents annualisés, les jours de congés annuels et les jours comptabilisés dits de "récupérations" ; sur ces derniers, les agents devront être placés en autorisation spéciale d'absence.*

PÉRIODE DE STAGE EN COURS, ASA & CONFINEMENT

Le décret n° 92-1194 prévoit que «Le fonctionnaire territorial stagiaire a droit aux congés rémunérés prévus à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ainsi qu'à ceux prévus aux 1° (premier alinéa), 2°, 3°, 4°, 5° et 9° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci».

=> Cette disposition ne concerne donc que les congés listés et non les autorisations spéciales d'absence. Une autorisation spéciale d'absence est donc prise en compte comme durée normale du stage. Cela s'entend car, en temps normal, une autorisation spéciale d'absence est limitée dans le temps (quelques jours pour mariage, enfant malade ...).

=> Donc à la lecture stricte du statut, l'autorisation d'absence, quelle que soit sa durée, n'impacte pas la durée du stage. S'il peut paraître justifié de considérer que la période d'autorisation d'absence pendant le confinement doit permettre de prolonger le stage, aucune disposition législative ou réglementaire ne le permet pour le moment.

TICKETS-RESTAURANT, TÉLÉTRAVAIL/ASA & CONFINEMENT

Lorsque ce dispositif est mis en place par l'employeur territorial, les agents ont droit au maximum à un titre-restaurant par repas compris dans leur horaire de travail journalier. C'est-à-dire que l'agent ne peut se voir attribuer plus d'un titre-restaurant par jour effectivement travaillé (cf. article R3262-7 du code du travail).

=> L'URSSAF confirme que les personnes en télétravail bénéficient de titres-restaurant. A contrario, les agents en autorisation spéciale

d'absence ne travaillant pas, n'en bénéficient pas. Il y a donc une distinction à faire entre les agents en télétravail et ceux en ASA.

CHÔMAGE PARTIEL DANS LA FPT & CONFINEMENT ?

De nombreuses collectivités font face à l'arrêt de certains services. Cependant, la DIRECCTE confirme que même si l'employeur territorial cotise à l'assurance chômage, les contractuels de droit public & privés (contrats aidés, PEC...) ne sont pas éligibles au chômage partiel.

=> Les administrations relevant du droit public ne sont pas éligibles au dispositif car seules les personnes soumises au droit privé, c'est-à-dire celles dont la relation de travail est encadrée exclusivement par le code du travail, peuvent bénéficier de l'activité partielle (article L. 5122-1 du Code du travail).

Exception : Les salariés d'un EPIC d'une commune ou d'un EPCI ou les salariés d'une SEM où la commune ou l'EPCI a une participation majoritaire peuvent bénéficier du chômage partiel (cf. article L. 5424-1 du Code du travail - 3°).

PRIME EXCEPTIONNELLE DANS LA FPT ?

La DGAFP semblait considérer que le droit existant (notamment RIFSEEP) suffisait à répondre à cette demande. Or, certaines collectivités n'ont pas encore délibéré sur le RIFSEEP. Certains cadres d'emplois n'ont pas accès au RIFSEEP ou viennent à peine de voir leur décret publié (cf. filière technique).

=> Les associations d'élus ont soutenu que cette prime devrait être distincte du RIFSEEP, afin d'être défiscalisée et exonérée de cotisations et contributions sociales, à l'instar de celle qui pourra être versée par les entreprises à leurs salariés.

Cela permettrait également de pouvoir la verser aux policiers municipaux, dont le cadre d'emplois ne permet toujours pas le versement du RIFSEEP, ainsi qu'aux agents territoriaux pour lesquels

leur collectivité n'a pas matériellement eu le temps de délibérer suite au décret du 27 février 2020.

Par ailleurs, cette prime devrait pouvoir être modulée par l'employeur territorial.

=> Il a été annoncé que le Gouvernement examinait la possibilité d'un dispositif qui permettrait d'attribuer une prime aux agents mobilisés dans le cadre de la crise sanitaire, défiscalisée et désocialisée, sur le modèle du privé.

Le Gouvernement est attentif à ce que ne soient pas créées, par hypothèse, des différences de traitement entre les agents qui bénéficieraient d'une prime dans le cadre du CIA et ceux qui bénéficieraient d'une prime spécifique défiscalisée-désocialisée. Aussi, cette possibilité est actuellement envisagée en dehors du RIFSEEP.

=> Cependant, les arbitrages n'ont pas encore été rendus.

Chaque collectivité serait libre de la mettre en œuvre, au profit des agents « éligibles » (par hypothèse, en fonction de la participation au plan de continuité de l'activité (PCA), de l'exposition au risque, de la mobilisation demandée, etc) et en définirait le montant dont le plafond serait fixé par décret.

=> Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès publication de textes officiels.

NOUVELLE ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE NUMÉRIQUE

=> Une nouvelle attestation de déplacement dérogatoire numérique, alternative à la version papier jusqu'ici en vigueur, a été mise en ligne par le ministère de l'Intérieur le lundi 6 avril dernier à l'adresse suivante : <https://media.interieur.gouv.fr>

=> Les attestations papier demeurent valables.



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Liberté
Égalité
Fraternité

COVID-19 GÉNÉRATEUR D'ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE

Les données saisies sont stockées exclusivement sur votre téléphone ou votre ordinateur. Aucune information n'est collectée par le Ministère de l'Intérieur. L'attestation pdf générée contient un QR Code. Ce code-barres graphique permet de lire les informations portées dans votre attestation au moment de leur saisie. Il peut être déchiffré à l'aide de tout type de lecteur de QR code générique.

Remplissez en ligne votre attestation numérique :

Prénom

Jean



Nom

Dupont



Date de naissance (au format jj/mm/aaaa)

01/01/1970



Lieu de naissance

Lyon



Adresse

999 avenue de france



Ville

Paris



Code Postal

75001



Choisissez un motif de sortie

- ☐ Déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant

DELIVRANCE DES AVIS D'ARRET DE TRAVAIL ET VERSEMENT DES INDEMNITES JOURNALIERES DANS LE CADRE DU COVID-19 (VERSION AU 1^{ER} AVRIL) :

Le diagnostic de cas d'infection respiratoire aigüe SARS-CoV-2 ou dit COVID-19 sur le territoire français a conduit les pouvoirs publics à prendre des mesures exceptionnelles en vue de contenir sa transmission puis de gérer sa propagation.

Dans ce contexte, des mesures dérogatoires d'indemnisation des personnes contraintes de rester à leur domicile et se trouvant en incapacité de travailler ont été mises en place qui sont amenées à évoluer au gré de l'adaptation des consignes sanitaires.

Ces mesures doivent être articulées avec les règles d'indemnisation de droit commun des personnes malades. Il est rappelé que depuis la publication de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, le délai de carence est supprimé pour tous les arrêts de travail, quel qu'en soit le motif.

Il existe plusieurs situations dans lesquelles des arrêts de travail peuvent être délivrés :

1. L'assuré est malade (infecté par le COVID-19 ou suspecté de l'être) : arrêt de travail de droit commun :

Lorsque l'assuré est malade, les conditions de droit commun relatives aux indemnités journalières (IJ) s'appliquent (l'employeur verse également l'indemnisation complémentaire dans les mêmes conditions que pour les arrêts maladie) sans application toutefois du délai de carence (au titre de l'assurance maladie et au titre du complément employeur) :

L'arrêt de travail est prescrit par un médecin qui prend en charge le patient (ville ou hôpital) ;

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 1 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

2. L'assuré est maintenu à domicile en application des consignes sanitaires exceptionnelles décidées : arrêt de travail délivré de façon dérogatoire :

En application des décrets n°2020-73 du 31 janvier 2020, n°2020-193 du 4 mars 2020 et n°2020-227 du 9 mars 2020, les assurés justifiant d'arrêts de travail établis dans les conditions prévues ci-dessous, bénéficient d'IJ maladie sans application des conditions d'ouverture de droit et sans application du délai de carence (au titre de l'assurance maladie et au titre du complément employeur).

A) L'assuré est une personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement

Lorsque que l'état de santé de l'assuré le conduit à être considéré comme une personne vulnérable ou « à risque » de développer des formes sévères de la maladie (cf. annexe 2 définition des personnes vulnérables), et en l'absence de solution de télétravail, il peut bénéficier d'un arrêt de travail. S'il s'agit d'une femme enceinte au 3^e trimestre de grossesse ou d'une personne en affection de longue durée, il peut demander à bénéficier d'un arrêt de travail via le télé-service « declare.ameli.fr » ou pour les assurés du régime agricole sur le télé-service « declare2.msa.fr », sans avoir besoin de consulter un médecin.

L'arrêt de travail sera alors établi par l'assurance maladie. Une fois l'arrêt de travail établi, la caisse adresse à l'assuré (par mail ou courrier) le volet 3 et l'assuré le transmet, le cas échéant, à son employeur.

Le télé-service « declare.ameli.fr » est ouvert à tous les assurés quel que soit leur régime d'affiliation (salarié du régime général, travailleurs indépendants, assurés des régimes spéciaux dont fonctionnaires), à l'exception des assurés du régime agricole qui relève eux du télé-service « declare2.msa.fr ».

Lorsque la personne est considérée comme fragile mais n'est pas en ALD, elle s'adresse à son médecin traitant ou à un médecin de ville pour obtenir son arrêt de travail.

L'arrêt peut être prescrit jusqu'au 15 avril et est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues. Les arrêts des personnes vulnérables ayant fait une demande validée via le télé-service arrivant à l'échéance avant cette date seront renouvelés automatiquement jusqu'à cette date sans démarche à faire de la part de l'assuré.

La personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut, en l'absence de solution de télétravail, solliciter son médecin traitant ou un médecin de ville, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. L'arrêt peut être prescrit jusqu'au 15 avril et est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

Des mesures particulières doivent être appliquées aux **soignants à risque de COVID-19 graves** afin d'assurer la continuité du service tout en les protégeant au maximum. Sont considérés comme soignants les professionnels de santé ainsi que les salariés des établissements de santé et des établissements médico-sociaux qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne. La pertinence de ces mesures devra 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 (cf. annexe 2). Ils n'ont par conséquent pas accès au téléservice « declare.ameli.fr ». La même procédure doit être appliquée pour les soignants cohabitant avec une personne vulnérable.

B) L'assuré est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit »

Le haut conseil de la santé publique (HCSP) définit le cas contact étroit de la manière suivante : « *Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats.* ».

Ces personnes répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place. En l'absence de solution de

télétravail, elles prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 1 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur.

Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.

Les personnes qui rentrent de métropole dans les départements d'outre-mer doivent respecter une période d'isolement comme les cas contacts. En l'absence de possibilité de télétravail, elles peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.

La durée de l'arrêt de travail est de 20 jours au maximum.

Lorsque la personne cas contact est un personnel soignant, la procédure d'arrêt de travail est celle prévue pour les soignants à risque détaillée au A) ci-dessus.

Pour les administrations qui travaillent en plan de continuité d'activité (PCA), les cas contacts peuvent le cas échéant travailler, à condition de surveiller leurs symptômes et de porter un masque.

⇒ A noter dans le cadre du stade 3 de gestion de l'épidémie, les ARS n'effectuent plus d'identification des cas contacts. Aussi, la procédure établie pour la gestion aux stades 1 et 2 de l'épidémie des arrêts de travail délivrés aux cas contacts est levée.

C) L'assuré est parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée

Une procédure spécifique d'arrêt de travail a été définie pour couvrir ces situations (cf annexe 3 procédure de déclaration en ligne).

Lorsque les parents d'enfants de moins de 16 ans (sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap pris en charge en structure médicosociale) n'ont pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants que celle d'être placés en arrêt de travail, une prise en charge exceptionnelle d'indemnités journalières par l'Assurance Maladie est prévue, dont peut bénéficier un seul des deux parents à la fois.

Le télé-service « declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie permet aux employeurs de déclarer leurs salariés qui se trouvent dans cette situation. Ce site est à destination de tous les régimes (y compris les travailleurs indépendants, assurés relevant de la CRPCEN et de l'ENIM) à l'exception du régime agricole qui son propre télé-service « declare.msa.fr ». L'arrêt de travail peut être déposé pour une période initiale de 21 jours pouvant être renouvelée jusqu'à la date présumée de réouverture de la structure accueillant l'enfant. Si les consignes sanitaires de fermeture des structures et établissements sont maintenues au-delà, une nouvelle demande devra être effectuée par l'employeur.

Les arrêts initiaux pour garde d'enfants arrivant à échéance peuvent être prolongés sur nouvelle demande par l'employeur, à condition que celui-ci n'ait pas demandé à bénéficier d'une mesure de chômage partiel.

Lorsque l'assuré est salarié, cette déclaration n'exonère pas l'employeur de la déclaration à réaliser dans le cadre des arrêts de travail (DSIJ).

Cet arrêt de travail peut être fractionné et partagé entre les deux parents de manière à leur permettre éventuellement de concilier la poursuite partielle de leur activité professionnelle avec la garde de leur enfant. Le nombre maximum de jours indemnisés correspond au nombre de jours de fermeture de la structure ou de l'établissement d'accueil de l'enfant.

Les fonctionnaires bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence.

⇒ A noter que toutes les professions libérales, sous réserve que leur revenu dépasse un certain seuil (10% du PASS), peuvent bénéficier d'une indemnisation par l'assurance maladie en cas d'arrêt de travail pour les situations visées au 2 ci-dessus. Les professions médicales et paramédicales bénéficient d'indemnités journalières également pour les situations visées au 1.

Annexe 1

Procédure d'établissement d'un arrêt de travail en ligne

I - Etablissement de l'arrêt de travail

Pour le cas le plus courant, arrêt initial hors ALD, sans précisions particulières, le médecin renseigne :

- **Le motif de l'arrêt** : à saisir si motif non référencé. Dans ce cas, il doit obligatoirement sélectionner une catégorie de pathologie spécifiant le motif.

MOTIF ?

covid 19 x

 Ce motif n'est pas connu, veuillez sélectionner une des catégories suivantes.

☐ Maladies du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif

☐ Troubles mentaux et du comportement

☐ Lésions traumatiques

☐ Tumeurs

☐ Maladies de l'appareil circulatoire

☒ Maladies infectieuses et parasitaires

☐ Maladies du système nerveux

☐ Maladies de l'appareil digestif

☐ Maladies de l'appareil respiratoire

☐ Autres maladies

Complément d'information :

Le médecin n'a pas d'obligation à renseigner le complément d'information

- **La durée de l'arrêt.**

DURÉE

A partir du 

Jusqu'au (inclus) 

JOURS

☐ Suivi d'une reprise à temps partiel thérapeutique ?

- **Le médecin valide l'arrêt de travail.**

II - Transmission de l'arrêt

Cas 1 : Pour les patients rattachés aux régimes : Général, MSA, RATP, SNCF, l'arrêt est transmis à l'Assurance Maladie et un exemplaire employeur est généré

Après sa validation, le médecin transmet l'arrêt de travail :

RÉCAPITULATIF AVANT TRANSMISSION

INITIAL | Temps complet

Motif : covid 19 | Maladies infectieuses et parasitaires

Durée : 14 jours du lundi 09 mars 2020 au dimanche 22 mars 2020

Sorties à horaires limités pendant l'arrêt

[Imprimer sans transmettre >](#)[MODIFIER](#)[TRANSMETTRE](#)

➤ Transmission de l'arrêt de travail à l'Assurance Maladie

L'ensemble des données de l'arrêt de travail est transmis à la CPAM et à l'échelon local du service médical dans la ½ heure.

Pour les patients des régimes MSA, RATP, SNCF, l'arrêt est réceptionné le lendemain matin.

➤ Transmission de l'exemplaire employeur au patient

- Après la transmission, le **médecin a obligation d'imprimer l'exemplaire pour l'employeur** (version allégée du volet 3 du Cerfa s3116 et sans feuille de notice pour le patient car intégrée dans le bas de l'exemplaire employeur).

ACCUSÉ DE RÉCEPTION



Transmission réussie !

L'arrêt de travail AAT-AS-019410000-200309-152419-447 de Deux DAPM-SANS-BDO-RH a bien été transmis et reçu le 09/03/2020 à 15:24.

Il sera traité par la CPAM de votre patient : Caisse Primaire du VAL DE MARNE.

Nous vous rappelons qu'il est impératif d'imprimer et de remettre à votre patient l'exemplaire qui est destiné à son employeur

[IMPRIMER](#)

Vous pouvez enregistrer un récapitulatif des données télétransmises

[ENREGISTRER](#)

- En cliquant sur le bouton « imprimer » l'exemplaire employeur est généré au format pdf ;
- Le médecin enregistre cet exemplaire ;
- Le médecin remet cet exemplaire au patient. En cas de téléconsultation, le médecin transmet cet exemplaire à son patient:

- Soit en le déposant dans le dossier patient dans le cas de l'usage d'une solution de téléconsultation intégrant cette fonctionnalité ;
- Soit en l'adressant par messagerie sachant que l'exemplaire employeur ne contient aucune donnée médicale : ni motif, ni notion d'arrêt en rapport ou pas avec une ALD.

Cas 2 : Pour les patients affiliés aux autres régimes d'assurance maladie, la transmission n'est pas possible = impression de l'avis d'arrêt de travail

Après sa validation, le médecin imprime l'arrêt de travail.

RÉCAPITULATIF AVANT TRANSMISSION

INITIAL | Temps complet

Motif : covid 19 | Maladies infectieuses et parasitaires

Durée : 14 jours du lundi 09 mars 2020 au dimanche 22 mars 2020

Sorties à horaires limités pendant l'arrêt

Imprimer sans transmettre >

MODIFIER TRANSMETTRE

- Les 3 volets et les 2 notices du Cerfa S3116g sont générés automatiquement.
- Le médecin doit les imprimer et les remettre à son patient ou en cas de téléconsultation les envoyer à son patient par la poste ou par messagerie.

III - Elaboration d'un arrêt de travail pour les médecins ne disposant pas d'un compte ameli pro lors d'une téléconsultation

Dans le cas où le médecin téléconsultant n'a pas de compte ameli pro, il doit élaborer un arrêt de travail en papier via le cerfa. Il transmet à l'assuré les 3 volets, par voie postale ou par messagerie, le plus rapidement possible afin de permettre à l'assuré de bénéficier du versement de ses IJ dans les meilleurs délais en les renvoyant à sa caisse primaire et à son employeur.

Annexe 2

Définition des personnes dites vulnérables ou « à risque »

Le Haut conseil de la santé publique (HCSP) considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont, en plus des personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) et des femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse, les personnes répondant aux critères suivants :

- ✓ les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- ✓ les diabétiques insulinodépendants 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 (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;
- ✓ les malades de cirrhose au stade B au moins ;
- ✓ les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m²).

Si ces personnes sont en affection de longue durée, elles peuvent bénéficier de ce téléservice ; si ce n'est pas le cas, elles doivent se rendre chez leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville pour se voir prescrire un arrêt de travail à ce titre.

Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse peuvent également bénéficier du téléservice.

Des mesures particulières ci-dessous doivent être appliquées aux **soignants à risque de COVID-19** graves afin d'assurer la continuité du service tout en les protégeant au maximum.

Sont considérés comme soignants les professionnels de santé ainsi que les salariés qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

La pertinence de ces mesures devra 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 :

- Les retirer dans la mesure du possible des services à risque : service d'urgence, service de réanimation, service d'accueil.
- Dans le cas contraire, il convient d'éviter le contact avec des patients dont le diagnostic biologique n'aurait pas été fait. Ce point est particulièrement important en phase épidémique.

Pour cela, des **mesures de prévention renforcées** doivent être adoptées pour ces personnes :

- Renforcer les consignes (cf. recommandation d'hygiène des mains).
- Donner la consigne du port d'un masque chirurgical toute la journée dans le respect des conditions d'utilisation, de tolérance et de changement/manipulation.

Coronavirus (COVID-19)

- Considérer que le masque de protection respiratoire filtrant FFP2 est difficile à porter toute la journée et qu'un masque chirurgical bien porté est plus adapté qu'un masque FFP2 incorrectement porté.
- Inciter à mettre en place une double barrière (port d'un masque par le patient présentant des signes d'infections respiratoire et ORL et le soignant).
- Réserver les masques FFP2 aux situations d'exposition particulière à risque (intubation, ventilation, prélèvement respiratoires, endoscopies, kinésithérapie...) ou exclure ces personnels de ces tâches particulières.

Annexe 3

Procédure de déclaration des arrêts de travail des parents d'enfants de moins de 16 ans

Cette procédure s'applique pour les salariés, salariés agricoles, marins, clerks et employés de notaire, travailleur indépendant.

Conduite à tenir pour le parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé, et qui doit rester à domicile pour garder son enfant :

1° J'informe mon employeur que je dois garder mon enfant à la maison et j'envisage avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place ;

Pour mémoire, le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Je peux donc demander à mon employeur à bénéficier du télétravail de manière ponctuelle ou durable par tous moyens. Si mon employeur me donne son accord, cela peut se faire par tout moyen. Le refus doit être motivé. Mon employeur peut néanmoins, unilatéralement, si la situation le requiert: I. me placer en télétravail ; II. modifier les dates de congés déjà posés ;

2° Si aucune autre solution ne peut être retenue, je peux être placé en arrêt de travail indemnisé.

Pour cela, mon employeur déclare mes jours d'arrêt de travail pour une durée maximale correspondant à la durée de fermeture de l'établissement scolaire ou structure d'accueil. Mon employeur doit remplir une déclaration en ligne sur le site Internet dédié <https://declare.ameli.fr/>. Comme un seul parent par enfant peut bénéficier d'un arrêt par jour 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 les jours concernés et dans laquelle j'indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de la structure (crèche, école) et de la commune où mon enfant est scolarisé / gardé. Je m'engage également à informer mon employeur dès la réouverture de l'établissement.

Je peux fractionner mon arrêt ou le partager avec l'autre parent et donc ne le demander que pour une partie seulement des jours concernés.

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 : Le parent d'un enfant en situation de handicap dont la structure d'accueil est fermée peut bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions

Conduite à tenir pour l'employeur d'un parent d'un enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ou de sa structure d'accueil :

1° Mon salarié me contacte pour m'informer de sa situation et envisager avec moi les possibilités de télétravail.

Pour mémoire, le télétravail est un droit prévu par l'article L. 1222-9 du code du travail issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017. 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. Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. A cet égard vous pouvez, unilatéralement, si la situation le requiert: 1. placer votre en télétravail ; 2. modifier ses dates de congés déjà posés ;

2° Si aucune autre solution ne peut être retenue, mon salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé.

Pour cela, je déclare son arrêt sur le site Internet dédié <https://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 pour les jours concernés et dans laquelle il indique le nom et l'âge de l'enfant, le nom de la structure (crèche, école, ...) et de la commune où l'enfant est scolarisé / accueilli. Je ne peux déclarer des jours d'arrêts que pour une période allant jusqu'à la date de réouverture présumée de la structure accueillant l'enfant. Si les consignes sanitaires de fermeture des structures et établissements sont maintenues au-delà, j'effectuerai une nouvelle demande. Mon salarié m'informe également dès la réouverture de l'établissement

3° Une fois ma déclaration effectuée, je reçois un mail confirmant ma déclaration. J'envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'IJ selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

4° 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.

5° J'applique le complément employeur prévu pour les arrêts maladie à cet arrêt de travail.

6° 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.

A noter : Le parent d'un enfant en situation de handicap dont la structure d'accueil est fermée peut bénéficier d'un arrêt indemnisé dans les mêmes conditions

Conduite à tenir pour les travailleurs indépendants et les exploitants agricoles parent d'un enfant de moins de 16 ans:

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



**Procédures de déclaration d'arrêts de travail
pour garde d'enfant dans le cadre du Covid-19
et
pour les agents présentant une ou plusieurs pathologies
fixées par le Haut conseil de la santé publique
ainsi que pour les femmes enceintes à partir du 3^e trimestre.**

Face à la crise sanitaire, deux dispositifs exceptionnels permettant de sécuriser la situation des agents et d'alléger la charge financière des employeurs publics a été mis en place au profit d'une part, (1) des contractuels et des fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures pour la garde de leurs enfants et d'autre part, (2) des agents présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique ainsi que des femmes enceintes à partir du troisième trimestre.

1 – Les contractuels et fonctionnaires sur des emplois permanents à temps non complet de moins de 28 heures

L'employeur public peut, de manière dérogatoire, déclarer des agents en arrêt de travail lorsqu'ils doivent garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans (établissements fermés) et qu'ils ne peuvent recourir au télétravail.

Le télé-service « Declare.ameli.fr » de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Ce n'est pas un télé-service de déclaration des personnes présentant des symptômes du coronavirus ou infectées par cette maladie, ces dernières relevant d'un arrêt de travail prescrit par un médecin (procédure de droit commun).

Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent pas une indemnisation automatique des employés concernés. L'indemnisation se fait après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi par l'employeur, selon les procédures habituelles, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation de l'employé concerné.

L'usage de ce télé - service se fait de deux façons :

- ✓ Soit par saisie directe sur le site des arrêts de chacun des agents concernés ;
- ✓ Soit par utilisation d'un service de dépôt de fichiers ouvert sur le portail Net-entreprises permettant de regrouper cette saisie en un seul envoi. Ce service est ouvert aux déclarants autorisés sur la DSN et la déclaration PASRAU et leur permet de déposer un fichier CSV contenant un ensemble de salariés concernés. Les informations « mode opératoire » sont disponibles sur Net-Entreprises.

Pour les employeurs publics, si la déclaration n'est pas établie par l'agent, il est donc rendu possible le fait de déclarer l'arrêt de travail de leurs agents concernés selon l'une ou l'autre de ces procédures.

La récupération des indemnités journalières est opérée selon les procédures de droit commun, soit par subrogation (indemnités directement perçues par l'employeur), soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Ces déclarations peuvent être établies rétroactivement à la date du lundi 16 mars, date à laquelle l'ensemble des établissements accueillant des enfants ont été fermés sur décision gouvernementale.

Pour la fonction publique hospitalière, il est rappelé que l'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants est applicable à titre exceptionnel, un système de garde étant organisé de façon prioritaire pour le personnel soignant, dans l'école où sont scolarisés leurs enfants ou dans une école à proximité.

Afin de prendre en charge les enfants de moins de trois ans, les crèches hospitalières ou d'autres structures d'accueil de la petite enfance bénéficient d'un régime dérogatoire de façon à rester ouvertes et à accueillir les enfants, en appliquant les mesures de sécurité sanitaire adaptées. Les parents concernés peuvent renseigner leur besoin sur le site <https://monenfant.fr>

Enfin, le nombre d'enfants susceptibles d'être gardés par une assistante maternelle agréée est accru, par dérogation : il est désormais porté de 4 à 6 enfants.

2 – Les agents présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du troisième trimestre

Les agents, y compris les fonctionnaires, présentant une ou plusieurs pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique et, à titre préventif, les femmes enceintes à partir du troisième trimestre, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Il s'agit des pathologies suivantes :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulino dépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;

- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

En l'absence de possibilité de télétravail, les agents concernés, dont les fonctionnaires quelle que soit leur quotité de travail, peuvent bénéficier d'un arrêt de travail selon les deux modalités suivantes :

- Soit en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le télé-service « Declare.ameli.fr » ;
- Soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun.