

COVID-19 - Particuliers employeurs

DECLARATION et INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL DES SALARIES

DELIVRANCE ET DECLARATION DE L'ARRET DE TRAVAIL

EN BREF

A. Le SALARIE N'EST PAS MALADE, mais remplit une des conditions le contraignant à rester chez lui : il peut bénéficier de la mesure exceptionnelle d'arrêt de travail dérogatoire «COVID-19»

Attention : dans les cas ci-dessous, le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire, **uniquement si le télétravail est impossible**, ce qui est le cas pour la grande majorité des emplois des salariés des particuliers employeurs. Les assistantes maternelles sont également concernées.

1. Le salarié est absent parce qu'il est contraint de garder son enfant de moins de 16 ans

→ **Procédure simplifiée** : accès direct au téléservice declare.ameli.fr de l'Assurance Maladie pour tous les salariés (qu'ils soient déclarés au Cesu, à Pajemploi ou à la MSA)

La déclaration est faite par l'employeur.

2. Le salarié est absent parce que son état de santé conduit à le considérer comme présentant un risque élevé de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 ou la salariée est enceinte dans le 3^{ème} trimestre de sa grossesse

→ **a. Procédure simplifiée** uniquement pour le salarié atteint d'une affection de longue durée ALD : accès direct au téléservice declare.ameli.fr de l'Assurance Maladie (Cesu-Pajemploi) ou <https://declare2.msa.fr/declaration> pour la MSA

La déclaration est faite par le salarié à risque élevé ou la salariée enceinte.

→ **b. Procédure classique** pour les salariés qui ne sont pas atteints d'une affection de longue durée.

~~ALD~~ : l'arrêt de travail est prescrit par un médecin (ville ou hôpital).

3. Le salarié est absent parce qu'il a été en contact avec une personne malade et fait l'objet d'une mesure d'isolement

→ **Procédure spéciale** sur décision de l'Agence Régionale de Santé (ARS) - **Seuls, le médecin du service médical de la MSA et le médecin du service médical de la CPAM** sont habilités à délivrer cet arrêt de travail exceptionnel. Les médecins de ville ou hospitaliers ne sont - pour l'heure - pas habilités à le faire.

B. Le SALARIE est MALADE – arrêt de travail de droit commun

4. Le salarié présente des symptômes du coronavirus ou est infecté par cette maladie

→ **Procédure classique** : l'arrêt de travail est prescrit par un médecin (ville ou hôpital). Le salarié transmet à l'employeur - dans les 48h - l'avis d'arrêt de travail (volet 3) remis par le médecin.

5. Le salarié est absent pour cause d'accident de travail, de trajet ou pour tout autre maladie

→ **Procédure classique** : l'arrêt de travail est prescrit par un médecin (ville ou hôpital). Le salarié transmet à l'employeur -dans les 48h – l'avis d'arrêt de travail (volet 3) remis par le médecin.

ATTESTATION DE SALAIRE OBLIGATOIRE

EN BREF

Dans tous les cas - 1 à 5 -, dès réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail du salarié, le particulier employeur doit établir l'attestation de salaire nécessaire au calcul de l'indemnité journalière auquel peut avoir droit le salarié selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

Pour la CPAM, il s'agit du formulaire N° Cerfa 11135*04 que vous pouvez télécharger par ce lien*:

[*CPAM-ATTESTATION DE SALAIRE et notice.pdf](#)

Pour les particuliers employeurs, l'attestation doit être **transmise par courrier à la CPAM du salarié.**

Pour la MSA, il convient de procéder à **l'établissement de l'attestation de salaire en ligne.**

En cas d'impossibilité, vous pouvez télécharger ici le formulaire Cerfa n° 12002*06 et l'adresser par courrier à la caisse MSA dont dépend votre salarié. [*MSA-ATTESTATION DE SALAIRE et notice.pdf](#)

Si le salarié est déclaré au CESU, il doit fournir à sa Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), les bulletins de salaire de l'ensemble de ses employeurs en complément de l'attestation de salaire.

INDEMNISATION DE L'ARRET DE TRAVAIL

EN BREF

➤ Indemnités journalières (CPAM et MSA)

Pour compenser la perte de salaire, le salarié perçoit, sous certaines conditions, **des indemnités journalières de sécurité sociale** (50 % du gain journalier de base) **versées par la CPAM ou la MSA.**

Le versement des indemnités journalières débute normalement le 4ème jour de l'arrêt de travail, sauf en cas d'accident de travail.

Suspension des jours de carence :

En raison du contexte exceptionnel créé par la pandémie du coronavirus covid-19, **les 3 jours de carence ne sont plus appliqués, et ce, pour tous les salariés** - que les arrêts de travail soient dérogatoires ou de droit commun - **à compter du 24 mars 2020**, date de publication de la **Loi d'urgence* pour faire face à l'épidémie de covid-19, et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.** [*ART.8 LOI d'urgence COVID-19 - suspension jours de carence II.pdf](#)

➤ Garantie d'indemnisation complémentaire

- Pour la plupart d'entre eux, les salariés employés à domicile sont couverts par **l'accord collectif de prévoyance de la Convention collective des salariés du particulier employeur.** Cet accord prévoit **une indemnisation complémentaire versée par l'IRCEM Prévoyance**, qui permet ainsi au salarié le maintien total de son salaire net de référence à compter du 8^e jour d'arrêt.

En raison de la crise sanitaire, pour soutenir les salariés à domicile, **l'IRCEM Prévoyance a également décidé la suspension du délai de carence (7 jours) dans le même cadre légal que la Sécurité sociale.**

Les conditions d'ouverture du droit aux indemnités complémentaires Prévoyance sont inchangées.

- **Les assistants(es) maternels(les)** bénéficient également une indemnisation complémentaire versée par l'IRCEM Prévoyance.
- **Pour les salariés relevant de la MSA**, Il n'existe pas d'accord collectif prévoyance. L'indemnisation complémentaire obligatoire par le particulier employeur relève du droit commun.

DELIVRANCE ET DECLARATION DE L'ARRET DE TRAVAIL

En détail

A. Le SALARIE N'EST PAS MALADE, mais remplit une des conditions le contraignant à rester chez lui : il peut bénéficier de la mesure exceptionnelle d'arrêt de travail dérogatoire « COVID-19 »

Le salarié peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire, **uniquement si le télétravail est impossible**, ce qui est le cas des salariés des particuliers employeurs.

A savoir : les prestations de soutien scolaire et cours réalisées à distance pendant la période consacrée à lutter contre la propagation du Covid-19 sont des prestations en télétravail. L'Etat a décidé le 22 mars 2020 qu'elles ouvriront droit, à titre **exceptionnel et temporaire**, au bénéfice du crédit d'impôt sur le revenu au bénéfice des particuliers employeurs.

1. Le salarié est absent parce qu'il est contraint de garder son enfant de moins de 16 ans

Pour contenir la transmission du coronavirus Covid-19, l'ensemble des structures d'accueil de jeunes enfants (supérieur à 10 enfants, y compris les maisons d'assistantes maternelles) et les établissements scolaires sont fermés depuis le 16 mars 2020 et ce, jusqu'à nouvel ordre.

Procédure simplifiée :

Un téléservice accessible directement sur le site declare.ameli.fr est mis en place par l'Assurance Maladie pour déclarer les salariés contraints de rester à domicile suite à la fermeture de la structure ou de l'établissement accueillant leur enfant, sans possibilité de télétravail, ce qui est le cas des salariés des particuliers employeurs.

Le téléservice concerne tous les salariés, qu'ils soient déclarés au Cesu, à Pajemploi ou à la MSA.

Sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap (-18 ans) pris en charge dans un établissement spécialisé.

Dans ce cas 1, la déclaration est faite par le particulier employeur*.

* [MODE OPERATOIRE pour ARRÊT DE TRAVAIL DES SALARIES POUR GARDE D'ENFANTS - COVID 19.pdf](#)

La déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail. Initialement, l'arrêt de travail dérogatoire pouvait être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, dès lors où la structure ou l'établissement est toujours fermé et que le salarié est toujours contraint de garder son enfant, le salarié doit en informer son employeur. **La déclaration d'arrêt de travail dérogatoire doit alors être renouvelée par l'employeur autant que de besoin.** Il conviendra alors d'indiquer la date présumée de réouverture de la structure ou de l'établissement selon les indications données par les services de l'Etat.

L'arrêt de travail ne peut bénéficier qu'à un seul des deux parents à la fois.

Le salarié doit fournir à son employeur une attestation* dans laquelle il s'engage à être le seul parent à demander le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant.

[*Attestation du salarié - Arrêt pour garde d'enfants à domicile COVID 19 - version 19.03.2020.pdf](#)

A SAVOIR : il est possible pour le salarié de fractionner l'arrêt de travail ou de le partager avec l'autre parent, afin de leur permettre de concilier la poursuite partielle de son activité professionnelle avec la garde de leur(s) enfant(s).

Attention : les déclarations d'arrêt de travail faites sur ce téléservice ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés (*voir indemnisation*)

2. Le salarié est absent parce que son état de santé conduit à le considérer comme présentant un risque élevé de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 ou la salariée est enceinte

Le salarié ou la salariée concerné(e) doit rester à son domicile.

Vous trouverez la **liste des personnes à risque élevé*** *en cliquant sur ce lien*

[*AVIS HCSP relatif à la prise en charge des patients à risque de forme sévère de COVID-19.pdf](#)

Il faut distinguer 2 situations a) et b) :

- a) Le salarié est en affection longue durée (ALD)
ou la salariée est enceinte dans son 3^{ème} trimestre de grossesse**

Procédure simplifiée :

Si le télétravail est impossible, ce qui est le cas pour les salariés des particuliers employeurs, le salarié atteint d'une affection de longue durée ou la salariée enceinte peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire, sans passer par leur employeur, ni par leur médecin traitant.

Le salarié « en ALD » ou la salariée enceinte devront s'enregistrer eux-mêmes :

➡ sur le téléservice declare.ameli.fr pour les salariés déclarés au Cesu ou Pajemploi

➡ sur le téléservice <https://declare2.msa.fr/declaration> pour les salariés déclarés à la MSA

Cette possibilité est ouverte depuis le 18 mars 2020.

Un arrêt de travail dérogatoire sera alors établi par l'assurance maladie ou la MSA, si le ou la salarié(e) répondent aux critères fixés.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars 2020. Lorsque cela est nécessaire, le service médical de la caisse prendra contact avec le ou la salarié(e) pour vérifier sa situation.

Une fois l'arrêt de travail établi, la caisse adressera à l'intéressé(e) l'avis d'arrêt de travail (volet 3), par mail ou courrier, qu'il ou elle devra transmettre à son employeur. L'arrêt de travail est établi pour une durée initiale de 21 jours. Il est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

Attention : les déclarations d'arrêt de travail faites sur ces téléservices ne déclenchent pas une indemnisation automatique des salariés concernés (*voir indemnisation*)

b) Le salarié est à risque élevé, mais n'est pas en affection longue durée

~~APD~~ Procédure classique :

Si le salarié concerné n'est pas en affection longue durée, l'arrêt de travail lui est prescrit par un médecin (ville ou hôpital), dans les conditions de droit commun.

Si l'arrêt de travail n'est pas télétransmis directement par le médecin à l'assurance maladie, le salarié devra transmettre à la CPAM, dans le meilleur délai, les volets 1 et 2 du formulaire papier* remis par le médecin.

*[Specimen FORMULAIRE arrêt de travail volet 3.pdf](#)

Le salarié doit informer son employeur de la suspension de son contrat de travail et lui transmettre - en principe dans les 48h - l'avis d'arrêt de travail* (volet 3) remis par le médecin.

3. Le salarié est absent parce qu'il a été en contact avec une personne malade et fait l'objet d'une mesure d'isolement

Ce cas concerne le salarié qui doit rester à son domicile, car il est considéré comme étant un cas contact « à haut risque » par l'agence régionale de santé (ARS)

L'arrêt de travail de ce salarié est prescrit dans le cadre d'une procédure spéciale.

L'ARS communique les coordonnées du salarié au service médical de la CNAM qui prescrit un arrêt de travail. Pour le salarié relevant de la MSA, c'est le service médical de la caisse de mutualité sociale agricole - MSA - qui prescrit l'arrêt de travail.

Seuls les médecins des services médicaux des CPAM ou des caisses de la MSA sont habilités à délivrer un arrêt de travail pour les personnes asymptomatiques en isolement.

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

L'arrêt de travail est ensuite très rapidement transmis à la caisse de sécurité sociale ou à la caisse MSA dont dépend l'assuré et à l'employeur (volet 3).

B. Le SALARIÉ est MALADE – arrêt de travail de droit commun

Les modalités de signalement des arrêts de travail des salariés malades restent inchangées.

4. Le salarié présente des symptômes du coronavirus ou est infecté par cette maladie

Dans ce cas, l'arrêt de travail est prescrit obligatoirement par un médecin (ville ou hôpital) dans le cadre de la procédure de droit commun.

Attention : les dispositifs declare.ameli.fr ou <https://declare2.msa.fr/declaration> ne sont pas des téléservices de déclaration des salariés présentant des symptômes du coronavirus ou infectés par cette maladie.

5. Le salarié est absent pour cause d'accident de travail, de trajet ou pour tout autre maladie

Il s'agit d'un arrêt de travail de droit commun prescrit par un médecin (ville ou hôpital).

Pour les cas 4 et 5, si l'arrêt de travail n'est pas télétransmis directement par le médecin, le salarié devra transmettre à la CPAM, ou à la MSA dans le meilleur délai, les volets 1 et 2 du formulaire papier* remis par le médecin.

* [Specimen FORMULAIRE arrêt de travail volet 3.pdf](#)

Le salarié doit informer son employeur de la suspension de son contrat de travail et lui transmettre - en principe dans les 48h - l'avis d'arrêt de travail* (volet 3) remis par le médecin.

ATTESTATION DE SALAIRE OBLIGATOIRE

En détail

Obligation de l'employeur

Dans tous les cas d'arrêt de travail - 1 à 5 -, dès réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail du salarié, le particulier employeur doit établir l'attestation de salaire selon la procédure habituelle applicable aux arrêts de travail.

Si le salarié a plusieurs employeurs, chacun d'eux doit établir une attestation de salaire.

Cette attestation est importante, car c'est sur la base des informations que l'employeur indique dans cette attestation que l'Assurance Maladie détermine si le salarié a droit aux indemnités journalières pendant son arrêt de travail et en calcule le montant.

L'attestation de salaire doit donc être transmise ou établie le plus rapidement possible.

- **Pour le salarié qui dépend de la CPAM**, le particulier employeur doit compléter le formulaire N° Cerfa 11135*04 que vous pouvez télécharger par ce lien*:

[*CPAM-ATTESTATION DE SALAIRE et notice.pdf](#)

L'attestation de salaire doit être **transmise par courrier à la CPAM du salarié**. Il n'existe pas - pour l'heure - de possibilité de compléter cette attestation en ligne.

Il est recommandé que le salarié déclaré au Cesu fournisse à sa Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) les bulletins de salaire de l'ensemble de ses employeurs particuliers en complément de l'attestation de salaire.

- **Pour le salarié qui dépend de la MSA**, il convient de procéder à **l'établissement de l'attestation de salaire en ligne sur le compte internet de la caisse locale MSA dont dépend le particulier employeur**.

En cas d'impossibilité, vous pouvez télécharger ici le formulaire Cerfa n° 12002*06, le compléter et l'adresser par courrier

[*MSA-ATTESTATION DE SALAIRE et notice.pdf](#)

Si le particulier employeur a plusieurs salariés en arrêt de travail qui ne dépendent pas de la même Caisse locale MSA, il devra se connecter sur son compte en ligne MSA et sélectionner préalablement la caisse MSA dont relève le salarié pour établir l'attestation de salaire et ce pour chaque salarié concerné.

INDEMNISATION DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

En détail

- **Indemnités journalières (CPAM et MSA)**

L'arrêt maladie implique une réduction du salaire correspondant à la période non travaillée.

Pour compenser la perte de salaire, le salarié perçoit, sous certaines conditions, des indemnités journalières de sécurité sociale versées par la CPAM ou la MSA.

Paiement des indemnités journalières :

Sur la base de l'attestation de salaire, l'Assurance Maladie détermine le droit du salarié aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et en calcule le montant.

L'indemnité journalière (CPAM ou MSA) est égale à 50 % du gain journalier de base.

Les indemnités journalières sont versées au salarié.

Que les arrêts de travail soient dérogatoires ou de droit commun, l'indemnisation est identique.

Le délai de carence est en principe de 3 jours : le versement des indemnités journalières débute donc le 4ème jour de l'arrêt de travail, sauf en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle.

Suspension des jours de carence :

En raison du contexte exceptionnel créé par la pandémie du coronavirus covid-19, **les 3 jours de carence ne sont plus appliqués, et ce, pour tous les salariés** - que les arrêts de travail soient dérogatoires ou de droit commun - **à compter du 24 mars 2020**, date de publication de la **Loi d'urgence* pour faire face à l'épidémie de covid-19, et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.**

* [ART.8 LOI d'urgence COVID-19 - suspension jours de carence IJ.pdf](#)

Autrement dit, de la date de publication de la loi jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, les arrêts de travail des salariés sont indemnisés dès le premier jour d'arrêt de travail.

Ces dispositions s'ajoutent à celles déjà prises par Décret le 31 janvier 2020 et modifiées le 19 mars 2020*

* [Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié - version consolidée au 24.03.2020.pdf](#)

➤ Garantie d'indemnisation complémentaire (conventionnelle ou légale)

- Pour la plupart d'entre eux, **les salariés employés à domicile** sont couverts par **l'accord collectif de prévoyance** de la Convention collective des salariés du particulier employeur.

Cet accord prévoit une indemnisation complémentaire payée par **l'IRCEM Prévoyance** qui permet ainsi au salarié, le maintien total de son salaire net de référence à compter du 8^e jour, étant précisé que le salaire de référence est plafonné à la tranche A de la Sécurité sociale.

En raison de la crise sanitaire, pour soutenir les salariés de l'emploi à domicile, **l'IRCEM Prévoyance a également décidé la suspension du délai de carence (7 jours) dans le même cadre que la Sécurité sociale** et met en place un traitement totalement automatisé à partir des salaires connus sur le 4^{ème} trimestre 2019 pour faciliter l'indemnisation complémentaire des salariés par l'organisme.

- **Les assistants(es) maternels(les)** sont également couverts par **un accord collectif de prévoyance conventionnel** et sont donc concerné(es) par ce **régime d'indemnisation complémentaire géré par l'IRCEM Prévoyance qui leur est propre.**

Conditions pour l'ouverture du droit à indemnisation complémentaire par l'IRCEM Prévoyance

La convention collective des salariés du particulier employeur prévoit le versement d'**une indemnité complémentaire** par l'IRCEM Prévoyance, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par le salarié, **dans les conditions obligatoires suivantes :**

- être en relation de contrat de travail avec un particulier employeur au premier jour de l'arrêt de travail ;
- justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- justifier, au premier jour de l'arrêt de travail de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de **salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois ;**
- se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu ;
- être soigné sur le territoire de l'Union européenne.

A SAVOIR : ces conditions d'ouverture du droit aux indemnités complémentaires sont indépendantes de la mesure exceptionnelle de suspension provisoire du délai de carence et **ne sont donc pas modifiées.**

NB : ni la convention collective des salariés du particulier employeur, ni celle des assistants maternels du particulier employeur ne prévoient de maintien de salaire par le particulier employeur (pas de subrogation).

- **Pour les salariés des particuliers employeurs relevant de la MSA, il n'existe pas d'accord collectif de prévoyance applicable à la relation de travail.**
La garantie d'indemnisation complémentaire est d'origine légale.

L'indemnisation complémentaire obligatoire du salarié en arrêt de travail par le particulier employeur affilié à la MSA relève du droit commun.

Pour percevoir les indemnités complémentaires de la part de son employeur, le salarié doit réunir les **conditions suivantes** :

- justifier d'au moins une année d'ancienneté (calculée à partir du 1^{er} jour d'absence),
- avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures,
- bénéficier des indemnités journalières (IJ) versées par la MSA
- être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE)

Le versement des indemnités complémentaires n'intervient qu'après un délai de carence de 7 jours pour chaque arrêt de travail.

Ce délai de carence n'est pas visé dans la Loi d'urgence et - pour l'heure - ne fait l'objet d'aucune mesure de suspension provisoire.

La durée de versement des indemnités complémentaires versées par le particulier employeur varie en fonction de l'ancienneté, de la manière suivante :

Ancienneté	Durée maximum de versement des indemnités
de 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
de 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
de 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
de 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
de 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
de 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)

Si le salarié a déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.

Le montant de l'indemnisation complémentaire se calcule ainsi qu'il suit :

- **Pendant les 30 à 90 premiers jours d'arrêt de travail selon l'ancienneté**, le salarié perçoit des indemnités, qui viennent compléter les indemnités journalières versées par la MSA et lui permettent de percevoir **90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçu s'il avait travaillé**.
- **Pendant les 30 à 90 jours d'arrêt suivants, le pourcentage est abaissé aux 2/3 (soit 66,66 %) de sa rémunération.**

Pour calculer le montant précis des indemnités complémentaires que doit verser le particulier employeur au salarié en arrêt de travail, il faut :

- **déduire les indemnités journalières versées par la MSA** au salarié directement
- **le cas échéant, déduire les indemnités complémentaires versées au titre d'un régime complémentaire de prévoyance volontairement souscrit par le particulier employeur** pour son salarié.

A SAVOIR : le salarié doit transmettre à l'employeur le montant des indemnités journalières qui lui ont été versées par la MSA. Le particulier employeur n'a pas accès à ces données personnelles qui sont transmises au seul salarié sur son compte MSA.
