COVID-19 - Particuliers employeurs

DECLARATION et INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL DES SALARIES

DELIVRANCE ET DECLARATION DE L'ARRET DE TRAVAIL

EN BREF ***(voir en DETAIL ci-après p.4)***

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 ou son enfant handicapé quel que soit son âge.

→ **Procédure simplifiée** : accès direct au téléservice ***declare.ameli.fr*** de l'Assurance Maladie pour les salariés qui sont déclarés au Cesu ou à Pajemploi ou ***https://declare.msa.fr/*** pour les salariés déclarés à la MSA. **La déclaration est faite par l'employeur**.

Cet arrêt de travail dérogatoire est accessible **jusqu'au 30 avril**. **Après cette date, le salarié sera placé sous le régime de l'activité partielle**. ***Décret n°2020-520 du 5 mai 2020***

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 3ème trimestre de sa grossesse.

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

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

Cet arrêt de travail dérogatoire est accessible **jusqu'au 30 avril**. **Après cette date, le salarié sera placé sous le régime de l'activité partielle**. ***Décret n°2020-520 du 5 mai 2020***

→ **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).

Cette procédure est accessible **jusqu'au 30 avril**. **Après cette date, le salarié sera placé sous le régime de l'activité partielle.** ***Décret n°2020-520 du 5 mai 2020***

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

➡ **Procédure classique** : **l'arrêt de travail *« cas contact étroit »* d'une durée maximum de 20 jours 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.

4. Le salarié est absent parce qu'il cohabite avec une personne vulnérable et reste au domicile pour protéger son proche.

➡ **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.
Cet arrêt de travail dérogatoire est accessible **jusqu'au 30 avril**. **Après cette date, le salarié sera placé sous le régime de l'activité partielle.** ***Décret n°2020-520 du 5 mai 2020***

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

5. 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.

6. 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 ***(voir en DETAIL ci-après p.9)***

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 ***(voir en DETAIL ci-après p.10)***

➢ 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 de 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*

À partir du 1er mai, les arrêts de travail dérogatoires, sauf le cas 3, seront placés sous le régime de l'activité partielle en lieu et place d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.

NB : les conditions et modalités de déclaration de l'activité partielle pour le mois de mai sur les sites du CESU, de PAJEMPLOI et de la MSA ne sont pas connus au jour de la mise à jour de cet article.

➢ 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 8ème jour d'arrêt.

En raison de la crise sanitaire**,** pour soutenir les salariés à domicile et à titre exceptionnel**, l'IRCEM Prévoyance a décidé la suspension du délai de carence (7 jours) et la suppression des conditions d'ouverture du droit aux indemnités complémentaires Prévoyance pour certains arrêts de travail. Les modalités d'indemnisation sont également adaptées *(voir DETAIL ci-après).***

- **Les assistants(es) maternels(les)** bénéficient également une indemnisation complémentaire versée par l'IRCEM Prévoyance par un accord collectif qui leur est propre.

- **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 et des mesures exceptionnelles règlementaires**. *VOIR DETAIL pages 14 et 15*

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 ou son enfant handicapé quel que soit son âge.

Pour contenir la transmission du coronavirus SARS-CoV-2, 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'au 11 mai 2020.

Procédure simplifiée :

Un téléservice est mis en place par l'Assurance Maladie pour déclarer l'arrêt de travail des 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.

- **Pour les salariés déclarés au Cesu ou à Pajemploi**, le téléservice accessible directement sur le site ***declare.ameli.fr***
- **Pour les salariés relevant de la MSA,** le téléservice est accessible directement sur le site ***https://declare.msa.fr/***

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 sans limite d'âge pris en charge dans un établissement spécialisé.

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

La déclaration fait office d'avis d'arrêt de travail. **L'arrêt de travail dérogatoire pouvait être délivré pour une période initiale de 21 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 convenait 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.**

A SAVOIR :

L' arrêt de travail pour garde d'enfant peut être déclaré rétroactivement à partir de la date du 12 mars 2020. Cet arrêt de travail dérogatoire ne sera plus accessible après le 30 avril 2020. Après cette date, le salarié contraint de garder son enfant bénéficiera du régime de l'activité partielle en lieu et place d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.
Le salarié en arrêt de travail pour garde d'enfant n'a aucune démarche à accomplir, sauf à prévenir son employeur de son impossibilité de reprendre le travail au-delà du 1er mai.
La demande d'activité partielle pour l'absence du salarié à compter du 1er mai 2020 est faite par l'employeur. ***Décret n°2020-520 du 5 mai 2020***
La reconduction de la mesure exceptionnelle d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les salariés des particuliers employeurs est reconduite pour le mois de mai 2020.
A compter de la réouverture des écoles le 11 mai ou le 18 mai pour les collèges, le Ministère du travail précise que le mois de mai sera une période de transition En revanche, à partir du 1erjuin 2020 , il faudra une attestation de l'établissement ou de la structure d'accueil, indiquant que l'enfant ne peut pas y être accueilli, pour que le parent concerné puisse bénéficier du régime de l'activité partielle pour garde d'enfants.
La mesure d'indemnisation exceptionnelle pour les salariés des particuliers employeurs (CESU, PAJEMPLOI et MSA) est reconduite jusqu'au 30 juin 2020 et cessera après cette date.

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***

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).
L' arrêt de travail dérogatoire pour garder ses enfants n'ouvre pas droit à congés payés.

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 en charge des patients à risque de forme sévère de COVID-19.pdf***

Il faut distinguer 2 situations :

2.a. Le salarié est en affection longue durée (ALD) ou la salariée est enceinte dans son 3ème trimestre de grossesse

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

2.a. Le salarié est en affection longue durée (ALD) ou la salariée est enceinte dans son 3ème 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 établi pour une durée initiale de 21 jours est renouvelable tant que les consignes sanitaires sont maintenues.

NB : les arrêts des personnes vulnérables ayant fait une demande validée **via le télé-service** arrivant à l'échéance avant la date du 15 avril 2020 seront renouvelés automatiquement jusqu'au 30 avril 2020 sans démarche à faire de la part de l'assuré.

A SAVOIR :

Il ne sera plus accessible après le 30 avril 2020. Après cette date, le salarié concerné bénéficiera du régime de l'activité partielle en lieu et place d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie. *Décret n°2020-520 du 5 mai 2020*

Le salarié devra remettre à son employeur un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Pour le salarié qui s'est auto déclaré sur le téléservice et dont l'arrêt est en cours au 30 avril, sa caisse d'assurance maladie leur transmet ce certificat d'isolement sans que l'assuré n'ait de démarche à faire pour le solliciter.

Ce certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle. La demande d'activité partielle pour l'absence du salarié à compter du 1er mai est faite par l'employeur.

La mesure exceptionnelle d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les salariés des particuliers employeurs (CESU, PAJEMPLOI et MSA), reconduite au mois de mai 2020, est prolongée jusqu'au 30 juin 2020 . Elle cessera après cette date.

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

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

~~ALD~~ **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.

A SAVOIR :

Cet arrêt de travail dérogatoire ne sera plus accessible après le 30 avril 2020.

Après cette date, le salarié à risque élevé (non ALD) bénéficiera du régime de l'activité partielle en lieu et place d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.

Décret n°2020-520 du 5 mai 2020

Le salarié devra remettre à son employeur un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Il doit donc contacter très rapidement son médecin pour obtenir ce document. Ce certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.

La demande d'activité partielle pour l'absence du salarié à compter du 1er mai est faite par l'employeur.

La mesure exceptionnelle d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les salariés des particuliers employeurs (CESU, PAJEMPLOI et MSA), **reconduite au mois de mai 2020, est prolongée jusqu'au 30 juin 2020 . Elle cessera après cette date.**

3. Le salarié est absent parce qu'il a été en contact étroit avec une personne malade (covid-19) et fait l'objet d'une mesure d'isolement.

Ce cas concerne le salarié asymptomatique considéré comme étant un « cas contact étroit » selon la définition du haut conseil de la santé publique (HCSP) **:**
« 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. ».

Procédure classique : Dans ce cas, l'arrêt de travail d'une durée maximum de 20 jours est prescrit obligatoirement par un médecin (ville ou hôpital) dans le cadre de la procédure de droit commun.

NB : cet arrêt de travail dérogatoire relevait initialement d'une procédure spéciale pour les cas « à haut risque » en lien avec l'agence régionale de santé (ARS).

4. Le salarié est absent parce qu'il cohabite avec une personne vulnérable et reste au domicile pour protéger son proche.

Procédure classique :

Le salarié qui cohabite avec une personne vulnérable - 70 ans et plus ou présentant l'une des pathologies la classant «à risque élevé» -, 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.

Vous trouverez la **liste des personnes à risque élevé*** ***en cliquant sur ce lien***
AVIS HCSP relatif à la prise en en charge des patients à risque de forme sévère de COVID-19.pdf

Specimen FORMULAIRE arrêt de travail volet 3.pdf*

A SAVOIR :

Cet arrêt de travail dérogatoire ne sera plus accessible après le 30 avril 2020.

Après cette date, le salarié cohabitant avec une personne vulnérable bénéficiera du régime de l'activité partielle en lieu et place d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.
Décret n°2020-520 du 5 mai 2020
Le salarié devra remettre à son employeur un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Il doit donc contacter très rapidement son médecin pour obtenir le certificat d'isolement.
Ce certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.
La demande d'activité partielle pour l'absence du salarié à compter du 1er mai est faite par l'employeur.
La reconduction de la mesure exceptionnelle d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les salariés des particuliers employeurs est reconduite pour le mois de mai 2020.
La mesure exceptionnelle d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les salariés des particuliers employeurs (CESU, PAJEMPLOI et MSA)**, reconduite au mois de mai 2020, est prolongée jusqu'au 30 juin 2020 . Elle cessera après cette date.**

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

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

5. Le salarié présente des symptômes du covid-19 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.

6. 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 5 et 6, 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'ARRET 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*

Il est par ailleurs prévu que les indemnités journalières, versées au titre d'arrêt de travail débutant entre le 12 mars 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire, sont exceptionnellement exclues du nombre maximum d'indemnités journalières auquel l'assuré peut prétendre (en principe 360 IJ sur 3 années consécutives) ou, pour les ALD, la période maximale pour le versement d'indemnités journalières (3 ans).
**Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020*

➢ Conditions d'ouverture de droits :

Pour tous les arrêts de travail, des dispositions dérogatoires s'appliquent :

- **Aucune condition d'ancienneté exigée au début de l'arrêt ;**
- Aucune exigence d'avoir justifié cet arrêt dans les 48 heures ;
- Aucune obligation d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté Européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen ;

A SAVOIR :

A compter du 1er mai 2020*, tous les arrêts de travail dérogatoires, sauf le cas 3, devront être placés sous le régime de l'activité partielle et indemnisés à ce titre, en lieu et place d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.* *Décret n°2020-520 du 5 mai 2020*
La demande d'activité partielle pour la période d'absence à compter du 1er mai est faite par l'employeur.

La mesure exceptionnelle d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les salariés des particuliers employeurs est reconduite pour les mois de mai et juin 2020.

➢ Garantie d'indemnisation complémentaire conventionnelle (A) ou légale (B)

A. GARANTIE CONVENTIONNELLE : IRCEM PREVOYANCE

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.

Délai de carence

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 8e 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) pour certains arrêts de travail en lien avec la pandémie COVID-19.** *Voir TABLEAU RECAPITULATIF page 13*

NB : 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.

Ces conditions d'ouverture du droit aux indemnités complémentaires de prévoyance sont indépendantes de la mesure exceptionnelle de suspension provisoire du délai de carence et ne sont donc pas modifiées.

Toutefois, en raison de la crise sanitaire, **l'IRCEM Prévoyance a également décidé de supprimer les conditions d'ouverture, notamment la condition d'ancienneté, pour les arrêts de travail, jusqu'au 10 mai 2020 au plus tard.** **Voir TABLEAU RECAPITULATIF page 13**

Montant de l'indemnisation complémentaire versée par l'IRCEM PREVOYANCE

L''indemnité journalière complémentaire est calculée dans les conditions suivantes :

a) **La garantie de base mensuelle est égale à 76 %du salaire mensuel brut** plafonné à la tranche A de la Sécurité sociale **limité à 100 % du salaire net** ;
b) La garantie de base journalière est égale à 1/30 de la garantie mensuelle ;
c) L'indemnité journalière complémentaire due au salarié, pour les jours calendaires indemnisables, est égale à la garantie de base journalière définie ci-dessus diminuée de l'indemnité journalière de Sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence.

$$\frac{\text{76\% du salaire de référence (plafonné à la Tranche A de la Sécurité sociale)}}{30} - \frac{\text{Salaire de référence} \times \text{Taux de prise en charge Sécurité sociale}}{30{,}42}$$

Salaire de référence : dernier trimestre civil précédant le 1er jour d'arrêt (en incapacité de travail)

1er jour d'arrêt de travail	Trimestre de référence	
Compris entre le 1er janvier et le 31 mars	4ème trim. de l'année précédente	Octobre, novembre, décembre
Compris entre le 1er avril et le 30 juin	1er trim. de l'année en cours	Janvier, février, mars
Compris entre le 1er juillet et le 30 septembre	2ème trim. de l'année en cours	Avril, mai, juin
Compris entre le 1er octobre et le 31 décembre	3ème trim. de l'année en cours	Juillet, août, septembre

Compte tenu du nombre important de dossiers à traiter, l'IRCEM Prévoyance a mis en place un traitement totalement automatisé à partir des salaires connus sur le 4ème trimestre 2019 pour faciliter l'indemnisation complémentaire des salariés.

Durée de l'indemnisation complémentaire par l'IRCEM PREVOYANCE :

- **Les arrêts de travail de droit commun** sont indemnisé par l'IRCEM Prévoyance jusqu'à la cessation du paiement des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

*Pour plus de détails, rendez-vous sur le site de l'**IRCEM.COM***

- **Les arrêts de travail dérogatoires en lien avec la maladie Covid-19 ne sont évidemment pas prévus par l'accord collectif de prévoyance. Toutefois, l'IRCEM Prévoyance a pris la décision d'accorder une indemnisation complémentaire au titre de certains arrêts de travail dérogatoires.**
  Voir TABLEAU RECAPITULATIF ci-dessous

NB : ni la convention collective des salariés du particulier employeur, ni la convention collective des assistants maternels du particulier employeur ne prévoient de maintien de salaire par le particulier employeur (pas de subrogation). L'IRCEM, en lien direct avec l'assurance maladie, paie directement au salarié les indemnités complémentaires.

TABLEAU RECAPITULATIF – INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE par l'IRCEM PREVOYANCE – Covid-19

Voir Communiqué IRCEM 14 avril 2020

1. Le salarié est absent parce qu'il est contraint de garder son enfant de moins de 16 ans ou son enfant handicapé de -18 ans		
Pas de délai de carence	Pas de conditions requises pour l'indemnisation complémentaire	Durée : 14 jours maximum
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 (ALD ou non ALD) ou la salariée est enceinte dans le 3ème trimestre de sa grossesse pour les arrêts ayant débuté dans la période du 13 mars au 30 avril 2020		
Délai de carence de 7 jours	Pas de conditions requises pour l'indemnisation complémentaire	Durée : jusqu'à cessation du versement des indemnités journalières de sécurité sociale
3. Le salarié est absent parce qu'il a été en contact avec une personne malade Covid-19 et fait l'objet d'une mesure d'isolement *(ARS)* **pour les arrêts ayant débuté dans la période du 13 mars au 10 mai 2020**		
Délai de carence de 7 jours	Pas de conditions requises pour l'indemnisation complémentaire	Durée : 14 jours maximum
4. Le salarié est absent parce qu'il cohabite avec une personne vulnérable et reste au domicile pour protéger son proche		
Pas de prise en charge par l'IRCEM Prévoyance		
5. Le salarié présente des symptômes du covid-19 ou est infecté par cette maladie		
Pas de délai de carence	Pas de conditions requises pour l'indemnisation complémentaire	Durée : jusqu'à cessation du versement des indemnités journalières de sécurité sociale
6. Le salarié est absent pour toute autre maladie pour les arrêts ayant débuté dans la période du 13 mars au 10 mai 2020		
Délai de carence de 7 jours	Pas de conditions requises pour l'indemnisation complémentaire	Durée : jusqu'à cessation du versement des indemnités journalières de sécurité sociale

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

➢ **<u>Suspension des jours de carence</u> :**

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

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

- justifier d'au moins une année d'ancienneté (calculée à partir du 1er 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 Economique Européen (EEE)

En principe, le versement des indemnités complémentaires n'intervient qu'après un **délai de carence de 7 jours pour chaque arrêt de travail.**

<u>Un décret du 16 avril 2020</u>* aligne les délais de carence applicables pour le versement des indemnités complémentaires sur ceux applicables pour le versement par la sécurité sociale des indemnités journalières pour les arrêts de travail de droit commun et les arrêts de travail dérogatoires.

Autrement dit, **pour tous les arrêts de travail dont le délai de carence a été supprimé par la Loi d'urgence*, le délai de carence de 7 jours disparait également pour l'indemnisation complémentaire à la charge de l'employeur.**
Cela concerne les arrêts de travail du 24 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

<u>ART.8 LOI d'urgence COVID-19 - suspension jours de carence IJ.pdf</u>*

**<u>*Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.pdf</u>*

➢ **<u>Montant de l'indemnisation complémentaire par l'employeur : mesure dérogatoire e</u>**

En principe, 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 plus de détails voir tableau page 15)*

Le <u>décret du 16 avril 2020*</u> prévoit également que jusqu'au 30 avril, les arrêts de travail <u>dérogatoires</u> seront indemnisés par l'employeur, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale, <u>à hauteur de 90 % de leur salaire</u>, <u>quelle que soit leur ancienneté</u>.
Cette disposition est <u>rétroactive</u> et s'applique aux jours d'absence intervenus depuis le 12 mars jusqu'au 30 avril 2020 (soit 45 jours maximum).

Cette mesure exceptionnelle, qui créée une nouvelle obligation pour les employeurs, été prise pour éviter une réduction de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur, notamment, après 30 jours d'arrêt pour les salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à 5 ans.

Nous notons que le Décret du 16 avril 2020 vise l'article L1226-1 du code du travail qui lui-même fait référence à« tout salarié dans l'entreprise ».
Autrement dit, les particuliers employeurs ne sont pas expressément visés par ce Décret pour cette prise en charge exceptionnelle de l'indemnité complémentaire à hauteur de 90% du salaire brut jusqu'au 30 avril pour les arrêts de travail dérogatoires.
Nous n'avons pour l'heure aucune information sur l'application de cette obligation aux particuliers employeurs. En tout état de cause, si vous êtes concerné, nous vous recommandons de payer à votre salarié en arrêt de travail dérogatoire, a minima, l'indemnité complémentaire prévue pour les arrêts de travail de droit commun.

Pour mémoire, la durée de versement et le montant 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 %)

Normalement, 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 décret du 16 avril 2020*prévoit également que les indemnités complémentaires versées au titre d'arrêt de travail débutant entre le 12 mars 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire, sont exceptionnellement exclues du nombre maximum d'indemnités journalières auquel l'assuré peut prétendre (en principe 360 IJ sur 3 années consécutives) ou, pour les ALD, la période maximale pour le versement d'indemnités journalières (3 ans). ***Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020***

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.**

NB : à compter du 1er mai 2020, tous les arrêts de travail dérogatoires, sauf le cas 3, devront être placés sous le régime de l'activité partielle et indemnisés à ce titre, en lieu et place d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie. Il n'y aura plus lieu pour l'employeur de verser une indemnisation complémentaire, sauf pour les arrêts de travail de droit commun. *Décret n°2020-520 du 5 mai 2020*