

Dernière mise à jour le 13 septembre 2022

Enfant positif à la Covid ou cas contact : quelle solution pour les salariés ?

Un de vos salariés vous informe que son enfant est positif à la Covid et contraint de s'isoler. Quelle est la solution à adopter désormais ?

Sommaire

- Plus de placement en activité partielle
- Un arrêt de travail dérogatoire
- Quelques rappels
- Jusqu'à 7 ou 10 jours
- 1 seul bénéficiaire
- Bénéfice des IJSS sans carence
- Maintien employeur

Plus de placement en activité partielle

Ainsi que le confirme par ailleurs, une publication sur le site du service public :

- Le dispositif d'activité partielle pour les salariés du secteur privé devant garder leur enfant et ne pouvant pas télétravailler et d'autorisation spéciale d'absence (ASA) pour garde d'enfant a **pris fin le 31 juillet 2022** (article 20 de la loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020).

Article 20

Version en vigueur depuis le 12 novembre 2021

Modifié par LOI n°2021-1465 du 10 novembre 2021 - art. 10

1. - Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

1. - Les salariés mentionnés au I du présent article perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'employeur des salariés mentionnés au I du présent article bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il bis.-Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés employés à domicile mentionnés à l'article L. 7221-1 du code du travail ainsi qu'aux assistants maternels mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 424-1

du code de l'action sociale et des familles.

III. - Le présent article s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail mentionné au premier alinéa du I du présent article.

Pour les salariés mentionnés aux deuxième et troisième alinéas du même I, celui-ci s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022.

Pour les salariés mentionnés au troisième alinéa dudit I, celui-ci s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

Un arrêt de travail dérogatoire

Quelques rappels

Mis en place au printemps 2020, le dispositif d'arrêt de travail sans jour de carence a connu plusieurs évolutions :

Décret du 8 janvier 2021

Thèmes	Contenu
Dispositions dérogatoires IJSS	<ul style="list-style-type: none">• Les conditions d'ouverture de droit mentionnées aux articles L. 313-1 et L. 622-3 du code de la sécurité sociale et L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime ne sont pas requises ;• Le délai de carence, mentionné au 1^{er} alinéa de l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale et au 5^{ème} alinéa de l'article L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime à l'expiration duquel les indemnités journalières sont accordées ne s'applique pas ;• Et les IJSS versées ne sont pas prises en compte dans le calcul des durées maximales, prévues aux 1^{er} et 2^o de l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale ou de la durée d'indemnisation prévue à l'article L. 732-4 du code rural et de la pêche maritime. Ces dispositions dérogatoires s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021 .

Décret du 11 mars 2021

Thèmes	Contenu
Application	Le décret n°2021-271 du 11 mars 2021, proroge les dispositions du décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 jusqu'au 1^{er} juin 2021 inclus .

Décret du 16 juin 2021

Thèmes	Contenu
Application	Les dispositions dérogatoires sont prolongées jusqu'au 30 septembre 2021 , la date initialement fixée au 1 ^{er} juin 2021 (par le décret du 11 mars 2021) étant remplacée par le 30 septembre 2021.

Décret du 29 octobre 2021

Thèmes	Contenu
Application	Les dispositions dérogatoires sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2021 .

Les dispositions de la LFSS pour 2022

- Les dispositions dérogatoires sont prolongées jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2022**.

Jusqu'à 7 ou 10 jours

Lorsque le salarié est « cas contact » de son enfant testé positif à la Covid (cas confirmé) de moins de 16 ans ou en situation de handicap :

- Il est alors en droit de demander un **arrêt de travail dérogatoire** pour la durée de l'isolement de l'enfant :

1. Jusqu'à **7 jours** à partir du début des symptômes ou de la date du résultat positif si l'enfant n'a pas de symptômes ;
2. Jusqu'à **10 jours** pour un enfant non vacciné de 12 à 16 ans ou sans limite d'âge pour les enfants handicapés (**un contrôle sera effectué par l'Assurance maladie**).

1 seul bénéficiaire

Précision importante :

- Un seul des parents peut bénéficier de ce dispositif dérogatoire.

Bénéfice des IJSS sans carence

Déclaration arrêt en ligne

- Le parent concerné pourra bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement son arrêt de travail sur le téléservice mis en place par l'[Assurance maladie](#) ou la [Mutualité sociale agricole](#) (MSA).

Indemnisation

De façon dérogatoire, et jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard par application des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 :

L'arrêt de travail est indemnisé :

1. Sans vérification des conditions d'ouverture de droits ;
2. Sans délai de carence ;
3. Et sans prise en compte dans les durées maximales de versement.

Vérification

- Avant de procéder au versement des indemnités journalières, l'Assurance maladie vérifiera que l'assuré est bien identifié comme cas contact à risque de son enfant positif à la Covid.

Attestation d'isolement= arrêt de travail dérogatoire

- En cas d'accord, une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire lui sera adressée, elle pourra être présentée à l'employeur.

Maintien employeur

Temps numéro 1

Fin des dispositions dérogatoires depuis le 31 juillet 2022

Rappelons que les dispositions dérogatoires :

- Ont été fixées par la loi de vigilance sanitaire (article 13) ;
- Et se sont appliquées **jusqu'au 31 juillet 2022**.

Temps numéro 2

Suite à la publication de l'ordonnance n°2022-1203 du 31 août 2022, au JO du 1^{er} septembre 2022, dans un esprit « d'alignement » des dispositions en matière d'IJSS et de maintien de l'employeur, il est désormais confirmé que :

- Le régime dérogatoire de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur, qui vient compléter les prestations en espèces de la sécurité sociale, prolongé **jusqu'au 31 juillet 2022** par la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, est à nouveau prolongé **jusqu'au 31 décembre 2022**.

Extrait ordonnance n°2022-1203 :

Article 1

Les dispositions prises par décret entre les 1er janvier 2021 et 31 décembre 2021, en application de l'article L. 1226-1-1 du code du travail, pour adapter les conditions de versement de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière, prévue à l'article L. 1226-1 du même code, afin de limiter la propagation de l'épidémie de covid-19, demeurent applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 2

Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1er août 2022.

Ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 prolongeant l'application des dispositions adaptant les conditions de versement de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière au contexte de l'épidémie de covid-19, JO du 1^{er} septembre 2022

Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables aux arrêts de travail **débutant à compter du 1^{er} août 2022**.

Les dispositions dérogatoires suivantes s'appliquent désormais **jusqu'au 31 décembre 2022** :

- Les **conditions d'ancienneté** (1 an au début de l'arrêt de travail) prévue au 1^{er} alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail et les conditions prévues aux 1^o et 3^o du même article **ne sont pas requises**;
- L'exclusion des salariés non-mensualisés (salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires) mentionnée au 5^{ème} alinéa du même article ne s'applique pas ;
- Le délai de carence de 7 jours, prévu au 2^{ème} alinéa de l'article D. 1226-3 du code du travail ne s'applique pas ;
- Les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois prévue à l'article D. 1226-4 du code du travail.