

CORONAVIRUS : MISE EN ŒUVRE DECLARATION DE MAINTIEN A DOMICILE (MAJ 13/03/2020)

- Si votre salarié vous contacte pour vous informer de sa situation et du fait qu'il va devoir rester à son domicile pour garder son/ses enfant(s) de moins de 16 ans, vous pouvez envisager avec lui les possibilités de **télétravail**. Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier. Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Si le télétravail a fait l'objet d'une mise en place par accord collectif ou, à défaut, par charte, il convient de s'appuyer sur les conditions de recours fixées par celui-ci. À défaut, la mise en œuvre de cette forme d'organisation du travail ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné. Pour autant, il est prévu qu'en cas de **circonstances exceptionnelles**, et notamment en situation de risque épidémique, l'employeur pourra user du télétravail. Cette mise en œuvre est considérée comme un aménagement rendu nécessaire, afin de permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés. L'employeur pourra donc décider de le mettre en place de façon unilatérale. La mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier. En revanche, le recours au télétravail n'étant pas un droit pour le salarié, celui-ci ne pourrait pas l'imposer à son employeur, et ce, même en cas de circonstances exceptionnelles. En tout état de cause, vos salariés peuvent vous faire savoir que la mise en œuvre du télétravail va être rendue compliquée s'ils doivent dans le même temps garder leurs enfants, dans ce cas, l'important est de trouver une solution de bon sens convenant aux deux parties.

- **Si cette solution ne peut être retenue, votre salarié peut être placé en arrêt de travail.**

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt. Cette limite d'âge est portée à moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.

L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Un seul parent à la fois (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. A cet effet, vous trouverez [ici](#), un modèle d'attestation sur l'honneur à faire compléter par vos salariés concernés (le nom de l'établissement fréquenté par l'enfant vous sera demandé).

Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement. Si le besoin perdure au-delà de 14 jours, l'employeur pourra réitérer la démarche selon les mêmes modalités.

Le télé-service <https://declare.ameli.fr/> de l'Assurance Maladie est l'outil mis en place à cette fin. Il s'applique aux salariés du régime général, salariés agricoles, marins, clercs et employés de notaire, travailleurs indépendants et travailleurs non-salariés agricoles et agents contractuels de la fonction publique.

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

Attention, « declare.ameli.fr » 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. **De plus, l'entreprise doit appliquer le complément employeur prévu par le code du travail (indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ou par sa convention collective ! Conditions d'ancienneté maintenue à ce jour.**