

## INFO COVID-19 : indemnisation / arrêt de travail pour garder un enfant ou pour mise en quarantaine

En vertu du **décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus**, les assurés sociaux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail établi par la caisse d'assurance maladie dont ils dépendent ou le cas échéant par les médecins conseils de la CNAM.

S'agissant de l'indemnisation de ces salariés au titre de cet arrêt de travail, voici les règles applicables au regard des textes en vigueur au 16 mars 2020 (**décret du 31 janvier 2020 précité et décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus**) :

- les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale (IJSS) sont dues sans condition ( pas d'ancienneté requise) ni délai de carence;
- le « complément employeur » légal prévue par l'article L.1226-1 du Code du travail est dû sans délai de carence. La condition légale d'ancienneté d'un an est maintenue en l'absence de modification des textes applicables sur ce point ;
- le « complément employeur » conventionnel (CC de branche) n'est pas dû s'il est expressément prévu pour les salariés « malades » ou en arrêt « maladie » et non simplement pour les bénéficiaires d'un arrêt de travail ou des IJSS. En effet, juridiquement, les salariés titulaires d'un arrêt de travail dérogatoire établi en application du décret du 31 janvier 2020, ne sont pas malades. A supposer que les indemnités conventionnelles soient dues, toutes les conditions de paiement prévues par la convention collective sont maintenues (par exemple ancienneté et carence).
- Dans le cas de figure où les deux indemnités seraient dues, il convient d'appliquer le dispositif le plus favorable au salarié.

**[Le Q/R du ministère du travail](#)** relatif au coronavirus va plus loin que la loi et les textes réglementaires : il semble préconiser d'appliquer aux salariés en arrêt pour garde d'enfant ou mise en quarantaine, la loi ou la convention collective sans condition. Cette information est valable à date du 16 mars 2020 et sous réserve des éventuelles annonces qui pourraient être faites par les pouvoirs publics. Nous vous invitons à vérifier régulièrement les informations et à vérifier les dates de mises à jour des documents officiels.