FAQ CORONAVIRUS

Mise à jour le 20/03/2020

.

Destinataires :

Rédacteur : DJPS

Diffusion : interne - confidentielle

---

1. QU'EN EST-IL DE LA SITUATION POUR LES AGENTS AFFILIES A LA CNRACL FAISANT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT SUITE A UN CONTACT AVEC UNE PERSONNE MALADE DU CORONAVIRUS OU A SEJOURNE DANS UNE ZONE CONCERNEE PAR UN FOYER EPIDEMIQUE DE CE MEME VIRUS ET DANS DES CONDITIONS D'EXPOSITION DE NATURE A TRANSMETTRE CETTE MALADIE, NOTAMMENT S'ILS SONT EN CONTACT DE PERSONNES SENSIBLES DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITE PROFESSIONNELLE (PERSONNELS HOSPITALIERS, D'EHPAD, DE CRECHES…) ?

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

Si le télétravail ne peut être mis en œuvre, l'agent est placé en **autorisation spéciale d'absence.** Dans ce cas, cela ne relèverait pas d'un congé maladie mais l'agent percevrait son plein traitement, versé par son employeur.

2. QUELLES DISPOSITIONS SONT PREVUES POUR LES AGENTS AFFILIES A LA CNRACL QUI DOIVENT GARDER LEURS ENFANTS A LEURS DOMICILES DU FAIT DES FERMETURES DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ?

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

Si le télétravail ne peut être mis en œuvre, l'agent est placé en **autorisation spéciale d'absence.** Dans ce cas, cela ne relèverait pas d'un congé maladie.

Les conditions du bénéfice de l'autorisation spéciale d'absence :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés
- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé (crèches ou écoles…)
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, l'agent devra donc fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre,
- une mise en œuvre du télétravail doit être impossible.

Le délai de carence ne s'appliquera pas pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence, et ils pourront être maintenus dans cette position le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de leurs enfants.

Pour les enfants des personnels soignants exclusivement, un système de garde est mis en place. Les crèches et établissements scolaires seront ouverts à titre dérogatoire.

3. QUELLE EST LA PROCEDURE A SUIVRE POUR LES AGENTS AFFILIES A LA CNRACL QUI SONT CONTRAINT DE RESTER A LEURS DOMICILES DU FAIT DE LA FERMETURE DES ÉCOLES ?

Les personnels dont un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans doivent rester à domicile bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence sans jour de carence. Cette autorisation est accordée à raison d'un responsable légal par fratrie sous réserve :

- de justifier, d'une part de la mesure d'éloignement (attestation de l'établissement scolaire notamment),
- d'une absence de solution de garde,
- de transmettre une attestation sur l'honneur à son employeur certifiant que l'agent est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

4. QUE FAIRE LORSQU'UN AGENT AFFILIE A LA CNRACL SOUFFRE D'UNE PATHOLOGIE A RISQUE ?

Si votre agent souffre d'une des pathologies définies par le Haut conseil de la santé publique (HCSP), ci-dessous :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- les diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

Il devra être impérativement éloigné de son lieu de travail. L'agent devra être en télétravail si son activité professionnelle le permet. En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent sera placé en autorisation spéciale d'absence.

5. DOIS-JE DECLARER SUR LE SITE *DECLARE.AMELI.FR* LA SITUATION DE MON AGENT VULNERABLE AFFILIE A LA CNRACL ?

Pour les fonctionnaires du régime spécial (CNRACL), l'arrêt n'a pas à être déclaré sur le site declare.ameli.fr. En effet, la CPAM ne verse pas d'indemnité journalière pour les agents CNRACL. C'est dont à l'employeur public d'apprécier si l'agent demandeur présente au moins l'une des pathologies énumérées par le HCSP ou s'il se trouve en situation de grossesse.

En l'absence de certificat médical de la part de l'agent qui en fait la demande, l'agent devra transmettre à son employeur une attestation sur l'honneur.

Cette attestation sur l'honneur indiquera qu'il est atteint ou qu'il souffre de l'un des 11 critères pathologiques, le permettant d'être placé en autorisation spéciale d'absence.

Aucune vérification ne sera possible, dans un premier temps, mais ledit agent qui produira une attestation sur l'honneur engagera sa responsabilité.

6. QUE FAIRE LORSQU'UN DE MES AGENTS EST EN SITUATION DE GROSSESSE ?

L'agent en situation de grossesse doit être impérativement éloigné de son lieu de travail. L'agent devra être en télétravail si cela est possible. En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent sera placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence.

7. LORSQU'UN AGENT EST MIS A DISPOSITION ET QU'IL SOUFFRE D'UNE PATHOLOGIE A RISQUE, QUELLE ADMINISTRATION DOIT GERER SA DEMANDE ?

C'est l'administration d'accueil qui accueillera la demande de l'agent et placera celui-ci en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence.

8. LE CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE INTERVIENDRA-T-IL POUR LES AGENTS PLACÉS EN AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE ?

Dans la mesure où il s'agit d'un régime dérogatoire, le contrat d'assurance n'interviendra pas. Le dispositif ne relève pas d'un congé de maladie.

9. L'AGENT AFFILIE A LA CNRACL NE PEUT PLUS EXERCER SES MISSIONS EN L'ABSENCE D'ACTIVITE PEUT-IL ETRE EN CHOMAGE PARTIEL ?

Non, les agents affiliés à la CNRACL qui ne peuvent être en télétravail sont placés en autorisation spéciale d'absence.

10. LES AGENTS CNRACL EN TELETRAVAIL PEUVENT-IL DEMANDER LA RECONNAISSANCE D'IMPUTABILITE AU SERVICE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE ?

Un agent en télétravail bénéficie des mêmes droits que lorsqu'il exerce son activité dans les locaux de l'employeur.

Exemple : *un agent chute de la chaise de son bureau alors qu'il est en train d'exercer ses fonctions en télétravail*.

11. QUE SE PASSE T'IL SI MON AGENT IRCANTEC FAIT L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT SUITE A UN CONTACT AVEC UNE PERSONNE MALADE DU CORONAVIRUS OU A SEJOURNE DANS UNE ZONE CONCERNEE PAR UN FOYER EPIDEMIQUE DE CE MEME VIRUS ET DANS DES CONDITIONS D'EXPOSITION DE NATURE A TRANSMETTRE CETTE MALADIE, NOTAMMENT S'ILS SONT EN CONTACT DE PERSONNES SENSIBLES DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITE

PROFESSIONNELLE (PERSONNELS HOSPITALIERS, D'EHPAD, DE CRECHES…) ET SE TROUVE DANS L'INCAPACITE DE POURSUIVRE SON ACTIVITE PROFESSIONNELLE A DOMICILE ?

Un arrêt de travail devra être prescrit à l'agent par un médecin de la caisse d'assurance maladie ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie.

L'agent placé en arrêt de travail pourra bénéficier des indemnités journalières maladie versées par la caisse primaire d'assurance maladie, dans la limite de 20 jours, sans que le délai de carence et les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activités ne s'appliquent.

12. QUELLES DISPOSITIONS SONT PREVUES POUR LES AGENTS AFFILIES A L'IRCANTEC QUI DOIVENT GARDER LEURS ENFANTS A LEURS DOMICILES DU FAIT DES FERMETURES DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES ?

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible. En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent sera placé **en arrêt de travail**.

Des indemnités journalières pourront être versées par la caisse primaire d'assurance maladie **pendant toute la durée de fermeture de l'établissement** accueillant l'enfant, sans que le délai de carence et les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activités ne s'appliquent.

Les conditions du bénéfice de versement d'indemnités journalières :

- seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés
- les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé (crèches ou écoles…)
- un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, l'agent devra donc fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre,
- une mise en œuvre du télétravail doit être impossible.

13. COMMENT DEMANDER L'INDEMNISATION DES AGENTS AFFILIES A L'IRCANTEC CONTRAINT DE RESTER A LEURS DOMICILES DU FAIT DE LA FERMETURE DES ÉCOLES ?

Remplir un formulaire sur le site https://declare.ameli.fr/

Cette démarche permettra la délivrance d'un arrêt de travail et le versement d'indemnités journalières courant sur la durée de fermeture de l'établissement scolaire de l'enfant.

Attention : les médecins généralistes n'ont pas, à ce jour, compétence pour délivrer des arrêts de travail.

14. QUE FAIRE LORSQU'UN AGENT AFFILIE A L'IRCANTEC SOUFFRE D'UNE PATHOLOGIE A RISQUE ?

Si votre agent souffre d'une des pathologies définies par le Haut conseil de la santé publique (HCSP), ci-dessous :

- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini ;
- les malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;

- les diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidose ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlé, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, atteint d'hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- les personnes présentant une obésité morbide.

Il devra être impérativement éloigné de son lieu de travail. L'agent devra être en télétravail si son activité professionnelle le permet. En cas d'impossibilité de mise en œuvre du télétravail, l'agent pourra en se connecter directement, sur le **site declare.ameli.fr** demander à être mis **en arrêt de travail** pour une durée initiale de 21 jours.

15. UNE DELIBERATION EST-ELLE INDISPENSABLE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL ?

La prise d'une délibération ne semble pas indispensable pour la mise en œuvre du télétravail compte tenu des circonstances exceptionnelles découlant de l'épidémie.

16. QUE SE PASSE-T-IL SI UN AGENT PRESENTE DES SYMPTOMES DU COVID-19 ET QUE SON DIAGNOSTIC A ETE CONFIRME ?

L'agent pourra bénéficier d'un arrêt maladie, il sera placé en congé de maladie ordinaire et bénéficiera du traitement afférent à sa position et en fonction de ses droits.

17. LE JOUR DE CARENCE SERA-T-IL APPLIQUÉ SI LA MALADIE (CORONAVIRUS) EST CONSTATÉE ?

Le jour de carence s'applique, conformément au régime de droit commun en cas de congé de maladie ordinaire.

18. QUE SE PASSE T'IL SI MON AGENT EST DANS L'OBLIGATION D'EXERCER SES FONCTIONS DANS LE CADRE DU PLAN DE CONTINUITE D'ACTIVITE DE SERVICE ?

L'agent est placé **en télétravail** si cela est possible.

Si le télétravail n'est pas possible, il pourra **se rendre sur son lieu de travail**, et poursuivra son activité en respectant les gestes barrières et les règles de distanciation au travail.

19. QUELLE EST LA POSITION DES AGENTS SE TROUVANT SANS ACTIVITE AU VU DES FERMETURES DES COLLECTIVITET ET ETABLISSEMENTS PUBLICS ?

Ces agents peuvent être affectés temporairement à d'autres tâches, toutefois, ces taches doivent nécessairement relever des fonctions du cadre d'emplois auxquels ils appartiennent. A défaut, ils seront placés en autorisation d'absence avec un maintien de leur traitement.

20. L'EMPLOYEUR PUBLIC PEUT-IL IMPOSER LA PRISE DE CONGES A L'AGENT CONCERNE PAR UNE MESURE D'EVICTION, DE MAINTIEN A DOMICILE OU D'EVICTION ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par l'agent sur une autre période, compte tenu des circonstances exceptionnelles. Toutefois, si l'agent n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

21. DES MESURES D'ELOIGNEMENT SONT-ELLES MISES EN ŒUVRE POUR LES AGENTS AYANT DANS LEUR ENTOURAGE PROCHE DES PERSONNES FRAGILES OU PRESENTANT UN DES 11 CRITERES PATHOLOGIQUES DEFINIE PAR LE HAUT CONSEIL DE LA SANTE PUBLIQUE (HCSP) UN HAUT RISQUE DE CONTAMINATION ?

Aucune mesure d'éloignement n'est possible pour ces agents, qui devront exercer leurs fonctions si leur présence est indispensable pour la continuité du service public.

22. DOIS- JE DECOMPTER DES DROITS A LA MALADIE A MON AGENT LORSQU'IL EST EN SITUATION D'ISOLEMENT OU DE MAINTIEN A DOMICILE ?

Dans la mesure où il s'agit d'un régime dérogatoire, les droits à congé de maladie de l'agent ne sont pas décomptés.

23. L'AGENT PEUT-IL EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

L'agent ne peut exercer son droit de retrait dans cette situation car la propagation de l'épidémie COVID-19 ne répond pas à la définition légale et jurisprudentielle du droit de retrait.