

Nouveau service en ligne pour les arrêts cas contact

Un nouveau téléservice a été mis en place depuis le 3 octobre dernier (<https://declare.ameli.fr/cas-contact/conditions>) permettant à tout salarié d'obtenir un arrêt de travail et de s'isoler en cas d'impossibilité de télétravailler.

> **Durée de l'arrêt** : 7 jours à compter de la date de l'appel de l'Assurance maladie ou du courriel de celle-ci l'invitant à s'isoler et à réaliser un test.

> **Quid des salariés qui se seraient spontanément isolés avant cette date ?**
Il est prévu une rétroactivité de l'arrêt dans la limite de 4 jours.

> **Que faire si à la fin de de l'arrêt de travail initial, les résultats du test ne sont pas connus** : possibilité pour l'assuré de demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 7 jours supplémentaires.

> **Indemnités journalières** : Pas de versement automatique. Ainsi, avant le versement des indemnités journalières, l'Assurance maladie vérifiera que l'assuré est bien connu en tant que cas contact à risque et se réserve le droit de demander des informations complémentaires dont elle aurait besoin dans le cadre de cette vérification.

En cas d'accord, une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire sera adressée au salarié qui pourra être présentée à l'employeur. Cela vous permettra de différencier cet arrêt dérogatoire des arrêts maladie dits classiques.



Jusqu'au 10 octobre prochain, le délai de carence ne s'applique pas aux arrêts cas contact.

S'isoler en cas de suspicion

C'est ce qu'aurait dû faire ce salarié de Mulhouse, ancien salarié de l'office HLM de Mulhouse, licencié pour faute grave pour avoir travaillé après avoir passé un test Covid, qui s'est avéré positif.

À son retour de vacances en juillet, ce salarié a une « *petite toux* », mais aucun autre symptôme.

Il passe devant un drive de dépistage et constatant qu'il n'y a pas d'attente, décide de se faire tester, puis se rend sur son lieu de travail, où il en informe ses collègues.

Il apprend le soir que le test est positif et est placé en quatorzaine.

Il en informe immédiatement (mais trop tard) son employeur, lequel ferme l'étage où il travaillait. Toutes les personnes présentes se sont fait tester.

Un mois plus tard, il est convoqué à un entretien préalable et licencié pour faute grave le 24 août, compte tenu de la gravité des faits. Le Directeur a affirmé qu'il s'agissait « d'irresponsabilités », ses collègues de travail ayant attesté compte tenu de leur mécontentement.

Le salarié invoquant la bonne foi a saisi la juridiction prud'homale et une audience de conciliation est fixée au 3 novembre prochain.

Mais l'histoire ne dit pas si les salariés testés ont présenté un résultat positif ...
Affaire à suivre donc...

En tout état de cause, en cas de doute sur ses symptômes, cela ne pourra pas profiter au salarié.

