

Covid-19 (Coronavirus)

Personnes vulnérables, garde d'enfant, cas contact étroit : quels dispositifs d'indemnisation ?

Au fur et à mesure que l'épidémie de Covid-19 (Coronavirus) s'est propagée sur le territoire français, les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs permettant aux salariés impactés d'être indemnisés par la Sécurité Sociale. Ainsi, outre l'arrêt maladie, des arrêts de travail dérogatoires ont été créés : arrêt garde d'enfant, arrêt pour personne à risque ou pour personne domiciliée avec une personne à risque.

Depuis le 1^{er} mai 2020, il n'est plus possible de solliciter le bénéfice de ces arrêts dérogatoires. Les salariés qui sont dans l'impossibilité de se rendre au travail sont désormais automatiquement placés en activité partielle, et ce pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

On distingue donc désormais l'indemnisation des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail de l'indemnisation des salariés infectés ou étant considérés comme un cas « contact étroit ».

L'indemnisation des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail

Les arrêts dérogatoires ayant pris fin au 1^{er} mai 2020, les salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail sont désormais directement indemnisés par le dispositif d'activité partielle.

Préalablement au placement en activité partielle du salarié, il est nécessaire d'échanger avec le salarié sur les possibilités d'avoir recours au télétravail. Si le télétravail est impossible, le salarié pourra alors être placé en activité partielle.

Quels sont les salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail ?

Sont concernés les salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement ;
- le salarié est une personne cohabitant avec une personne vulnérable ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée.

La liste des personnes considérées comme vulnérables ou « à risque » a été précisée dans le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020. Vous pouvez la consulter en [cliquant ici](#).

Quelles sont les démarches à effectuer pour permettre le basculement vers l'activité partielle ?

- S'agissant des salariés vulnérables et des salariés cohabitant avec une personne vulnérable

Le salarié doit remettre à l'employeur, dans les plus brefs délais, un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre au travail.

Pour les salariés vulnérables ayant fait l'objet d'une auto-déclaration sur le site declare.ameli.fr (patient en affectation de longue durée, ALD), leur CPAM leur transmet directement le certificat d'isolement sans que le salarié n'ait de démarche à effectuer.

Pour tous les autres salariés (salariés vulnérables non auto-déclarés ou salariés cohabitant avec une personne vulnérable), ils doivent rentrer en contact avec le médecin ayant prescrit l'arrêt dérogatoire pour se voir remettre le certificat d'isolement.

L'employeur, sur la base du certificat remis par le salarié, procède à une demande d'activité partielle pour le salarié concerné dans les 30 jours suivant le 1^{er} mai (voir le tableau ci-dessous pour connaître les démarches à effectuer).

Dans l'hypothèse où l'arrêt dérogatoire du salarié concerné courrait au-delà du 1^{er} mai, l'employeur doit également signaler la reprise d'activité par le biais de la DSN.

- S'agissant des salariés parents devant garder un enfant

Le salarié doit, depuis le 2 juin 2020, fournir une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir l'enfant. Le placement en activité partielle du salarié est alors de droit pour les périodes mentionnées sur l'attestation de l'établissement. Il est tout à fait possible d'alterner travail et activité partielle en fonction des capacités d'accueil de l'établissement scolaire.

L'employeur doit procéder à une demande d'activité partielle pour le salarié concerné dans les 30 jours suivant le 1^{er} mai (voir le tableau ci-dessous pour connaître les démarches à effectuer).

Dans l'hypothèse où l'arrêt dérogatoire du salarié concerné courrait au-delà du 1^{er} mai, l'employeur doit également signaler la reprise d'activité par le biais de la DSN.

ATTENTION

**Pour les entreprises qui bénéficient déjà de l'activité partielle ou en ont bénéficié pendant le confinement,
trois cas de figure doivent être distingués**

1^{er} cas	2^{ème} cas	3^{ème} cas
Si la demande initiale d'activité partielle : permet de couvrir la période pendant laquelle les mesures d'isolement vont perdurer ET prévoit un volume d'heures chômées suffisant ET prévoit un nombre de salariés concernés suffisant	Si la demande initiale d'activité partielle : arrive à terme OU prévoit un volume d'heures chômées insuffisant OU prévoit un nombre de salariés concernés insuffisant	Si la demande initiale d'activité partielle est arrivée à son terme

ATTENTION

**Pour les entreprises qui bénéficient déjà de l'activité partielle ou en ont bénéficié pendant le confinement,
trois cas de figure doivent être distingués**

1^{er} cas	2^{ème} cas	3^{ème} cas
L'entreprise procède simplement à une demande d'indemnisation sur le site de l'ASP pour les salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail	L'entreprise doit impérativement créer un avenant à sa demande initiale pour modifier les modalités et ainsi permettre le placement en activité partielle des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail	L'entreprise doit impérativement faire une nouvelle demande d'activité partielle auprès de l'Administration pour pouvoir placer en activité partielle les salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail

Vous trouverez en annexe de cette circulaire un « Tutoriel » sur la création d'un avenant à sa demande initiale d'activité partielle.

Remarque importante

Il est possible que, lors de la création de votre avenant (2^{ème} cas), ou lors de la création de votre nouvelle demande (3^{ème} cas), l'Administration vous demande de détailler les **engagements pris par l'entreprise en contrepartie du recours à l'activité partielle**. Dans le cas du placement en activité partielle des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail, l'entreprise n'a pas à justifier d'engagements. Toutefois, cette étape pouvant être bloquante pour valider votre avenant ou votre demande sur le site internet de l'activité partielle, nous vous recommandons de mentionner le texte suivant :

2^{ème} cas : La création de cet avenant à la demande initiale d'activité partielle de notre entreprise a pour objet exclusif le placement en activité partielle des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail en application de l'article 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020.

3^{ème} cas : La création de cette nouvelle demande d'activité partielle a pour objet exclusif le placement en activité partielle des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail en application de l'article 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020.

Quelle sera la durée du placement en activité partielle des salariés dans l'impossibilité de se rendre au travail ?

S'agissant des salariés vulnérables ou domiciliés avec une personne vulnérable, le certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.

S'agissant des salariés gardant un enfant, le placement en activité partielle couvrira la période pendant laquelle l'établissement (ou la structure) l'accueillant reste fermé. Le Ministère du travail a précisé qu'à partir du 1^{er} juin 2020, seule une attestation de l'établissement prouvant qu'il ne peut accueillir l'enfant pourra justifier l'impossibilité de se rendre au travail et donc le placement en activité partielle du parent salarié.

Quel est le montant de l'indemnisation du salarié ?

Le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de se rendre au travail percevra l'indemnité d'activité partielle, équivalente à 70 % de sa rémunération brute (pour plus d'informations sur le recours à l'activité partielle, merci de consulter la circulaire DAS n° 54).

L'indemnisation des salariés infectés ou étant considérés comme un « cas contact étroit »

Les autres arrêts de travail en lien avec le Covid-19 (salarié infecté ou salarié considéré comme un « cas contact étroit ») sont quant à eux maintenus après le 1^{er} mai, selon les modalités rappelées ci-dessous.

Quels sont les salariés pouvant bénéficier d'un arrêt de travail en lien avec le Covid-19 ?

Deux situations en lien avec le Covid-19 peuvent entraîner le placement en arrêts de travail d'un salarié :

- le salarié est malade (infecté par le Covid-19 ou suspecté de l'être) ;
- le salarié est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit ».

Un « cas contact étroit » est une « *personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats* » (définition donnée le Haut Conseil de la Santé Publique).

Quelles sont les démarches à effectuer pour bénéficier de ces arrêts de travail ?

- **S'agissant des salariés malades**, l'arrêt de travail est directement prescrit par le médecin qui prend en charge le patient (ville ou hôpital). L'employeur est destinataire du volet 3 de l'arrêt de travail et procède alors aux démarches habituelles en matière d'arrêt maladie (attestation de salaire notamment).
- **S'agissant des salariés « cas contact étroit »**, ils doivent dans un premier temps envisager avec l'employeur la mise en place du télétravail. A défaut, ils doivent se rapprocher de leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Quelle est la durée de l'arrêt de travail ?

La durée des arrêts de travail pour les **salariés malades** est fixée directement par le médecin qui prescrit l'arrêt.

S'agissant des « **cas contact étroit** », la durée de l'arrêt de travail est de 20 jours au maximum.

Quel est le montant de l'indemnisation du salarié ?

Les salariés en arrêt de travail sont indemnisés par le biais d'IJSS complétées par une indemnité complémentaire de l'employeur, dans les mêmes conditions qu'un arrêt maladie classique (il convient donc d'appliquer les dispositions conventionnelles).

Cette indemnisation s'effectue sans délai de carence et sans condition d'ancienneté.

Il est important de préciser que, lorsque l'entreprise est placée en activité partielle, le salarié ne pourra réclamer que son indemnisation pendant l'arrêt de travail lorsqu'elle dépasse ce qu'il aurait perçu s'il avait été placé en activité partielle. Ainsi, les IJSS et le complément de l'employeur doivent atteindre un minimum de 70 % de la rémunération brute du salarié dont le poste est concerné par l'activité partielle.

Elargissement des conditions dérogatoires d'octroi des IJSS

Tous les assurés en arrêt de travail, lié ou non avec l'épidémie de Coronavirus, perçoivent des IJSS maladie dès le premier jour de l'arrêt de travail. Ainsi, il n'existe plus de délai de carence pour les arrêts de travail depuis le 24 mars et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (prévu à ce jour au 10 juillet 2020).

Contact : Conseil en droit social - Charles GUYONVARCH – 07 88 98 36 28 - 01 40 55 11 10