



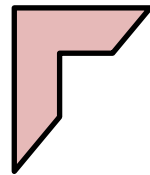
VERDIER MOUCHABAC & ASSOCIÉS

Avocats

BP 133 - 13 bis rue au Coq
27401 LOUVIERS CEDEX

☎ 02.32.40.48.01 - 📠 02.32.25.09.83

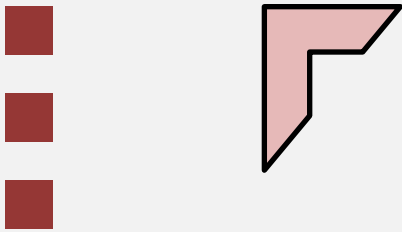
louviers@avocatsvma.fr



Pandémie de coronavirus et droit du travail

Sorts des arrêts de travail

Semaine 20



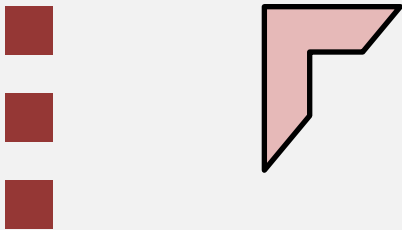
INTRODUCTION

Dans le cadre des mesures de prévention visant à limiter la propagation du Covid-19, le Gouvernement avait mis en place un dispositif dérogatoire d'arrêt de travail permettant à certaines personnes de percevoir, sans condition et sans délai de carence, les indemnités journalières de la sécurité sociale et les indemnités complémentaires de l'employeur.

A l'origine pour les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ce dispositif exceptionnel a ensuite été étendu aux salariés sans possibilité de télétravail devant garder leurs enfants et aux salariées à risques : salariées au 3^e trimestre de grossesse, personnes en ALD.

Ces salariés ont basculés en activité partielle à compter du 1er mai 2020.

Cette mesure est prévue par la loi de finances rectificative pour 2020, laquelle a été publiée au journal officiel le 26 avril 2020.



INTRODUCTION

Article 20 de la loi 2020-473 du 25 avril 2020 :

« I. - Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

II. - Les salariés mentionnés au I du présent article perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail. L'employeur des salariés mentionnés au I du présent article bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail.

III. - **Le présent article s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail mentionné au premier alinéa du I du présent article.**

Pour les salariés mentionnés aux deuxième et troisième alinéas du même I, celui-ci s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés mentionnés au dernier alinéa dudit I, celui-ci s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire ».



ARRET DE TRAVAIL DES PARENTS

Les crèches et les écoles ayant fermées à compter le lundi 16 mars 2020, il était prévu la possibilité, pour les parents, de bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé.

Pour en bénéficier, le parent concerné devait simplement contacter son employeur et envisager avec lui les modalités de télétravail qui pouvaient être mises en place.

Si aucun aménagement de ses conditions de travail ne pouvait lui permettre de rester chez lui pour garder son enfant, il revenait à l'employeur de déclarer l'arrêt de travail de son salarié.

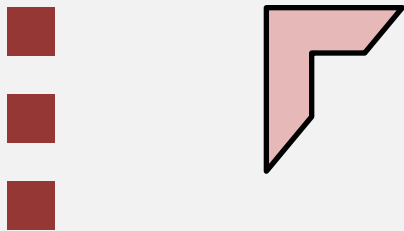
Cet arrêt était accordé pour toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.



ARRET DE TRAVAIL DES PARENTS

Pour en bénéficier, le salarié devait remplir certaines conditions :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans le jour du début de l'arrêt ;
- Les enfants doivent être scolarisés dans un établissement fermé ou être domiciliés dans une des communes concernées (les listes des communes sont régulièrement mises à jour sur les sites internet des rectorats) ;
- **Un seul parent** (ou détenteur de l'autorité parentale) **pouvait se voir délivrer un arrêt de travail** (le salarié devait fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- **L'entreprise ne devait pas pouvoir mettre l'employé en télétravail** (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

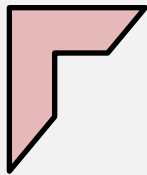


ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES

Un salarié pouvait également bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire si :

- il fait parties des **personnes vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19, selon des critères fixés par un texte réglementaire (à paraître) ;
- il partage le **même domicile** qu'une de ces personnes vulnérables.

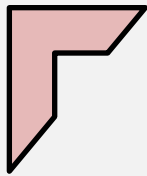
La définition des personnes vulnérables devraient reprendre celle donnée par le Haut Conseil de la santé publique.



ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES

Selon le Haut Conseil de la santé publique, sont notamment vulnérables les femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse ainsi que les assurés pris en charge au titre de l'une des affections de longue durée (ALD) suivantes :

- accident vasculaire cérébral invalidant ;
- insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
- diabète de types 1 et 2 ;
- (...)



ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES

- maladie coronaire ;
- insuffisance respiratoire chronique grave ;
- maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;
- mucoviscidose ;
- néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ;
- vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique ;
- polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- sclérose en plaques ;
- spondylarthrite grave ;
- suites de transplantation d'organe ;
- tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.



CONDITIONS D'INDEMNISATION

Les salariés entrant dans une des catégories susmentionnées sont indemnisés au titre de l'activité partielle depuis le 1^{er} mai, et ce, indépendamment de la situation de leur employeur : ils bénéficient du dispositif d'activité partielle quand bien même leur employeur n'y aurait pas recours pour le reste de son personnel (Loi art. 20, II).

Comme tout salarié en activité partielle, les salariés concernés reçoivent ainsi de leur employeur une **indemnité** horaire, étant précisé que celle-ci n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière de la sécurité sociale, ni avec l'indemnité journalière complémentaire de l'employeur prévues en cas d'arrêt maladie. En contrepartie, l'employeur bénéficie d'une **allocation** versée par l'Etat.

Comme invoqué dans nos slides adressés en semaine 18, le régime de chômage partiel permet aux salariés de percevoir une indemnité à hauteur de 70 % de son salaire brut (soit environ 84 % de son salaire net) ou 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du Smic.



CONDITIONS D'INDEMNISATION

Du fait de ce basculement, les salariés concernés relevant du régime général subiront une **baisse d'indemnisation** puisque l'indemnisation au titre de la maladie (IJSS et complément de l'employeur) leur assure 90 % de leur salaire brut jusqu'au 30 avril 2020 (Décret 2020-434 du 16-4-2020).

En revanche, les période d'activité partielle sont, contrairement aux arrêts maladie, prises en compte pour le calcul des droits à **congrés payés** (C. trav. art. R 5122).

NB : Ces règles ne valent selon nous que pour les arrêts de travail dérogatoires c'est-à-dire lié au COVID-1. A notre avis, si l'arrêt de travail n'a rien à voir avec le Covid ou est antérieur au Covid, et qu'il se poursuit après le 1er mai, c'est la sécurité sociale qui continue d'indemniser. En revanche, si l'arrêt se termine avant ou après le 1^{er} mai, soit le salarié reprend le travail soit il bascule dans le système de l'indemnisation chômage partiel s'il répond à l'un des trois cas visés à l'article 20 : personne vulnérable, partage domicile avec une personne vulnérable, parent d'un mineur,...

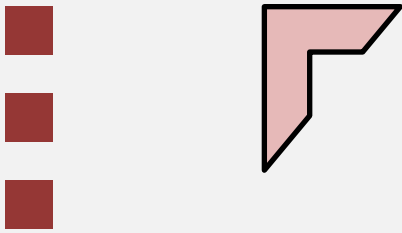


CONDITIONS D'INDEMNISATION

S'agissant des **salariés en arrêts de travail pour garde d'enfant**, l'employeur ne doit plus les déclarer sur le site declare.ameli.fr à partir du 1^{er} mai.

Il doit effectuer un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours à cette date et une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement.

Les **salariés en état de vulnérabilité et leurs proches** sont invités à remettre à leur employeur un certificat d'isolement, qui leur sera adressé par l'assurance maladie ou établi par un médecin de ville. Il revient ensuite à l'employeur, à réception de ce certificat et sans possibilité de s'y opposer, d'effectuer un signalement de reprise anticipée d'activité et de procéder à une déclaration d'activité partielle dans les mêmes conditions que ci-dessus.



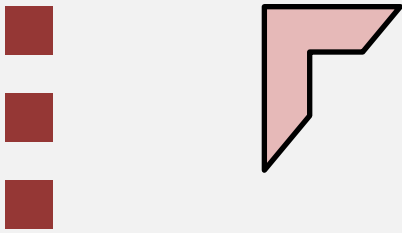
DURÉE

Cette mesure s'applique depuis le **1^{er} mai 2020** quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail (Loi art. 20, III).

Ainsi, les salariés indemnisés au titre de leur arrêt de travail continuent de l'être jusqu'au 30 avril 2020 et basculent dans le dispositif d'activité partielle à partir du 1^{er} mai.

Les salariés qui viendraient à entrer dans l'une des catégories concernées après cette date entreraient directement dans le dispositif d'activité partielle.

NB : le télétravail peut être mis en place en lieu et place de ce dispositif d'activité partielle.



DURÉE

Pour les **personnes vulnérables** ou qui partagent leur domicile avec un proche vulnérable, le bénéfice de l'activité partielle pourra **durer** jusqu'à une date fixée par décret (à paraître) et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour ceux qui sont **parent d'un enfant** de moins de 16 ans ou en situation de handicap, l'activité partielle s'applique pour toute la **durée** de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile (Loi art. 20, III).