



**ACTION
SOCIALE**

**CORONAVIRUS
VOS DROITS**

ÉDITION SPÉCIALE

**LA SITUATION DES
SALARIÉS EN ARRÊT DE
TRAVAIL « COVID-19 »
CHANGE AU 1ER MAI**

FICHE 12

AVRIL 2020

Le 29/04/2020

Les salariés en arrêt maladie dérogatoire parce qu'ils doivent garder leur enfant ou parce qu'ils sont vulnérables ou encore partagent leur domicile avec un proche vulnérable basculent dans le dispositif d'activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020.

Dans le cadre des mesures de prévention visant à limiter la propagation du Covid-19, le Gouvernement a mis en place un **dispositif dérogatoire d'arrêt de travail** permettant à ses bénéficiaires de percevoir, sans condition et sans délai de carence, les indemnités journalières de la sécurité sociale et les indemnités complémentaires de l'employeur. D'abord prévu pour les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ce dispositif exceptionnel a été étendu aux salariés sans possibilité de télétravail devant garder leurs enfants faisant l'objet d'une telle mesure à leur domicile et aux salariées à risques : salariées au 3^e trimestre de grossesse, personnes en ALD.

La deuxième loi de finances rectificative pour 2020 prévoit le basculement en activité partielle de certains de ces salariés à compter du 1^{er} mai 2020, sous réserve que le texte réglementaire devant fixer les modalités d'**application** de cette mesure soit publié au Journal officiel (**Loi art. 20, III**).

Toutefois, l'assurance maladie a d'ores et déjà apporté des **précisions** sur cette mesure (**ameli.fr 27-4-2020**).

1

Quels sont les salariés concernés ?

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé relevant du **régime général**, du régime agricole ou d'un régime spécial de sécurité sociale qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants (**Loi art. 20, I**) :

- il fait partie des **personnes vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au SARS-CoV-2 (virus du Covid-19), selon des critères fixés par un texte réglementaire (à paraître) ;
- il partage le **même domicile** qu'une de ces personnes vulnérables ;
- il est **parent d'un enfant** de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

À noter : bien entendu, les personnes **atteintes du Covid-19** restent prises en charge au titre de la maladie.

La définition des caractéristiques des **personnes vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus pourrait être fixée par arrêté du ministre chargé de la santé. Ce texte devrait reprendre la liste établie après avis du Haut Conseil de la santé publique le 14 mars 2020 et communiquer par la CNAM le 17 mars.

Ainsi seraient notamment concernés les salariées enceintes dans leur 3^e trimestre de grossesse et les salariés suivis pour une affection de longue durée (insuffisance cardiaque, diabète, sclérose en plaques, VIH, tumeur maligne...). Selon le rapport du Sénat, ce texte permettrait de donner une base juridique à cette liste (**Rapport Sén. n° 406**).

Le basculement en activité partielle ne concerne pas les **travailleurs indépendants**, les **non-salariés agricoles**, les **artistes auteurs**, **les stagiaires de la formation professionnelle** et les **dirigeants** de société relevant du régime général (**ameli.fr 27-4-2020**).

Quelles conditions et quelle indemnisation ?

Les salariés entrant dans une des catégories visées ci-dessus sont indemnisés au titre de l'activité partielle à compter du 1^{er} mai, peu importe la situation de leur employeur à cet égard. Ainsi, ils bénéficient du dispositif d'activité partielle même si l'entreprise qui les emploie n'y a pas recours pour le reste du personnel (**Loi art. 20, II**).

L'indemnisation des intéressés s'effectue dans les **conditions dérogatoires** fixées dans le cadre de l'épidémie.

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'État (**Loi art. 20, II**).

Pour rappel le régime de chômage partiel assure actuellement à ses bénéficiaires une indemnité à hauteur de 70 % du salaire brut (environ 84 % du salaire net) ou 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC.

À noter : les salariés concernés relevant du régime général subiront donc 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**).

Soulignons que, contrairement aux arrêts maladie, les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour le calcul des droits à **congés payés** (**C. trav. art. R.5122**).

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 : **activitepartielle.emploi.gouv.fr**.

Pour les **salariés en état de vulnérabilité et leurs proches**, il est demandé de remettre à leur employeur un certificat d'isolement, qui leur aura été adressé par l'assurance maladie ou établi par un médecin de ville, à charge pour l'employeur 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 (**ameli.fr 27-4-2020**).

Pour quelle durée ?

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

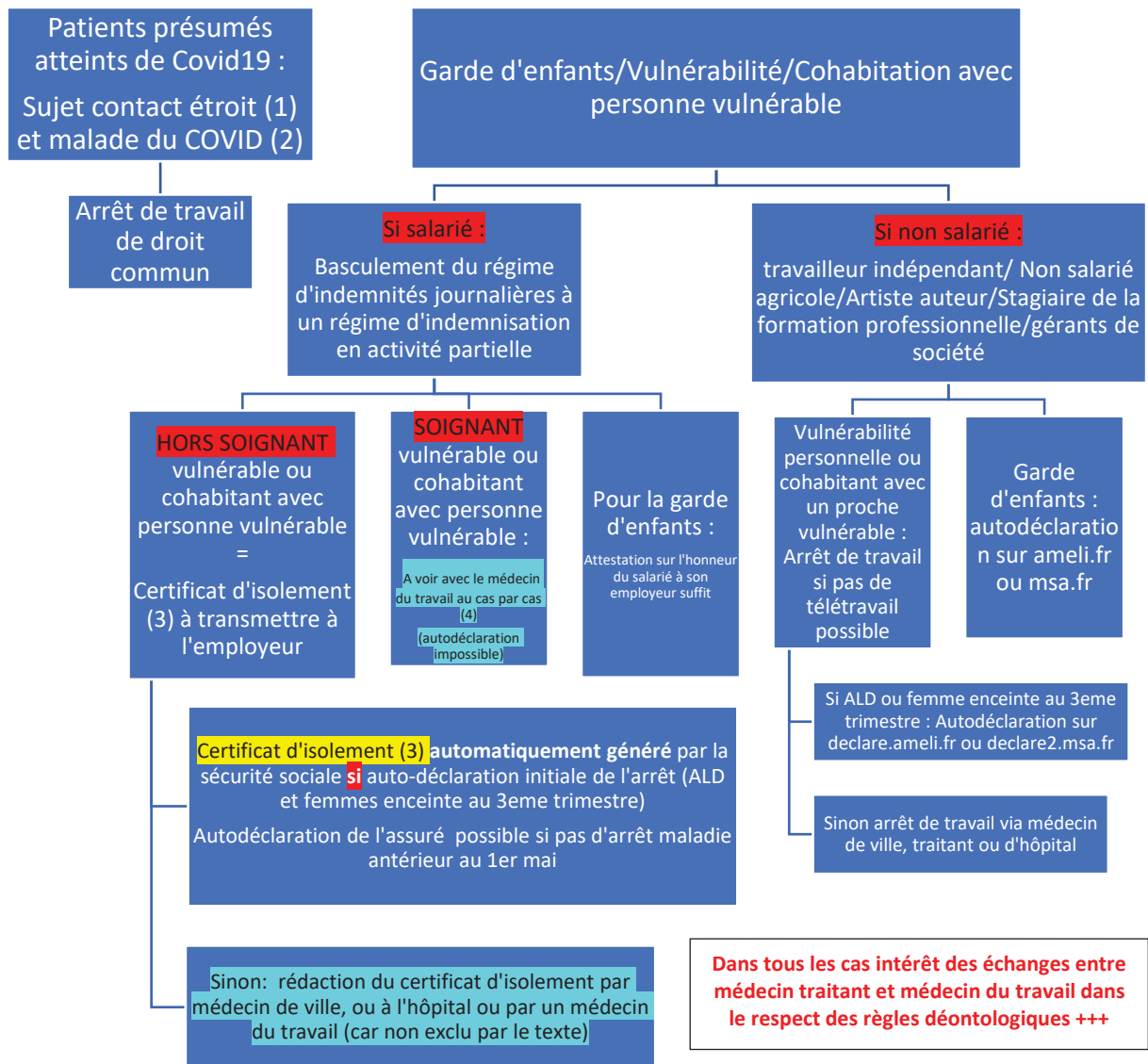
Ainsi, les salariés indemnisés au titre de leur arrêt de travail continuent de l'être jusqu'au 30 avril 2020 et basculent dans le dispositif d'activité partielle à partir du 1^{er} mai.

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

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 **parents 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**).

**Délivrance et indemnisation des arrêts de travail à compter du 1^{er} mai 2020
dans le cadre de la pandémie Covid
(Ministère des Solidarités et de la santé 20/04/2020)**



1 : Contacts étroits (Notamment conjoint/parents) : Les personnes « contacts » peuvent être amenées à respecter une période d'isolement de 14 jours. En l'absence de possibilité de télétravail, elles peuvent bénéficier d'un arrêt de travail « si le médecin le juge nécessaire ». La durée de l'arrêt de travail est de 20 jours au maximum. (si soignant à discuter en prenant en compte la continuité du service.) + Surveillance personnelle de la température 2 fois par jour et des signes respiratoires + Restrictions des activités sociales et des contacts avec des personnes fragiles.

2 : Durée de l'arrêt à l'appréciation du médecin : « En fonction des signes présentés par le patient (facteurs physiques, psychologiques, socio- professionnels, etc.) », selon les règles de sortie d'isolement (à J8 ou J10 des premiers symptômes selon que le patient présente des vulnérabilités ou non), en règle générale 8 à 14 jours **avec réévaluation AVANT reprise du travail**. La sortie d'isolement (Avis HCSP du 16 mars 2020) se fait au moins 48h après la disparition de la fièvre ET de la dyspnée (La disparition de la toux ne constitue pas un bon critère car persistance toux irritative). Port de masque recommandé 21j.

3 : Certificat d'isolement sans préciser la durée : « Par la présente, je certifie que M/Mme X doit, compte-tenu des recommandations sanitaires, respecter une consigne d'isolement le conduisant à ne plus pouvoir se rendre sur son lieu de travail » (la date de sortie de l'isolement sera fixée par décret).

4 : Soignants vulnérables : Au cas par cas le médecin du travail se prononcera sur un certificat d'isolement ou un aménagement de poste

Sophie Fantoni-Quinton, PU/PH (Université Lille) avec l'aimable relecture des Docteurs
Richard Sion (Pôle santé travail, Lille) et Cyril Bègue (Faculté de santé, Angers)