

SITUATION DEPUIS LE 11 OCTOBRE 2020

SITUATIONS	FORMALITES	IJSS	INDEMNISATION PAR L'EMPLOYEUR (1)
Salarié malade (atteint ou non du Covid-19)	Arrêt maladie classique	<p>Oui</p> <p>Avec délai de carence de 3 jours et application des conditions de durée d'activité ou contribution minimale.</p> <p>(Loi du 23 mars 2020 ; Décret n°2020-227 du 9 mars 2020 ; Décret n°2020-637 du 27 mai 2020)</p>	<p>Oui</p> <p>Avec délai de carence de 7 jours mais sans condition d'ancienneté.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020. (9)</p> <p>Non prise en compte des arrêts des 12 mois antérieurs pour les droits à indemnisation seulement entre le 12 mars et le 10 juillet 2020.</p> <p>Neutralisation des arrêts pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs entre le 12 mars et le 10 juillet 2020.</p> <p>(2)</p> <p>(Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 ; Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 ; Décret n°2020-434 du 16 avril 2020 ; Décret n°2020-637 du 27 mai 2020 ; Décret n°2020-434 du 16 avril 2020 ; Loi n°2020-546 du 11 mai 2020)</p>
Salarié non malade mais faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (« Cas contacts ») (8)	Arrêt de travail dérogatoire	<p>Oui, selon l'Assurance Maladie (3)</p> <p>Avec délai de carence et application des conditions de durée d'activité ou contribution minimale.</p> <p>Depuis le 10 octobre 2020, les arrêts dérogatoires comptent dans le calcul des durées max. de versement des IJSS.</p> <p>(Décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 ; Loi du 23 mars 2020 ; Décret n°2020-637 du 27 mai 2020 ; Décret n°2020-859 du 10 juillet 2020)</p>	<p>Oui (4)</p> <p>Avec délai de carence de 7 jours mais sans condition d'ancienneté.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020.</p> <p>Non prise en compte des arrêts des 12 mois antérieurs pour les droits à indemnisation entre le 12 mars et le 10 octobre 2020.</p> <p>Neutralisation des arrêts pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs entre le 12 mars et le 10 octobre 2020.</p> <p>(Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 ; Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 ; Décret n°2020-434 du 16 avril 2020)</p>
Salarié non malade devant garder un enfant de moins de 16 ans suite à la fermeture d'un établissement scolaire	Activité partielle si le salarié ne peut pas reprendre son activité professionnelle (impossibilité de télétravailler)	Non	<p>Procédure : (7)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le salarié doit remettre à l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section selon le cas (fourni par l'établissement scolaire ou, à défaut, par la municipalité). ▪ Soit un document de l'Assurance Maladie attestant que leur enfant est considéré comme un « Cas Contact à risque » et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre. - Le salarié doit également fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés. - Réaliser une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr
Salarié non malade devant garder un enfant en situation de handicap suite à la fermeture de son établissement scolaire (sans limite d'âge)	Réactivation du dispositif : jusqu'à la fin de la période d'isolement/de fermeture de l'établissement <i>(Site Ameli.fr)</i>		<p>Procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si la personne salariée bénéficiait d'un certificat d'isolement avant le 1^{er} septembre 2020 et se trouve toujours dans la liste des salariés « vulnérables », elle doit demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin. - Réaliser une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr <p>Depuis le 1er septembre 2020, il n'est plus possible d'utiliser le site declare.ameli.fr pour déclarer un arrêt de travail pour vulnérabilité.</p>
Salarié vulnérable présentant un « risque élevé de présenter une forme grave de Covid-19 » (5).	Activité partielle si le salarié présente un certificat médical à son employeur. Réactivation du dispositif selon l'Assurance Maladie. (6) <i>(Décret n°2020-1098 du 29 août 2020)</i>		
Salarié domicilié avec une personne vulnérable	Arrêt du bénéfice de l'activité partielle depuis le 1 ^{er} septembre 2020. (6)		

(1) En présence de dispositions conventionnelles, il convient d'appliquer le dispositif le plus favorable au salarié.

(2) En d'autres termes : prise en compte des arrêts de travail depuis le 11 juillet 2020 dans le calcul des droits à l'indemnisation. Fin de la neutralisation de ces arrêts pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs depuis le 11 juillet.

(3) A ce jour, les salariés non malades mais « cas contact » n'ont plus le droit, en principe, aux UJSS depuis le 10 octobre 2020. Toutefois, selon le site Ameli.fr, l'Assurance Maladie continue d'indemniser ces salariés dans le cadre d'un arrêt de travail d'une durée de 7 jours. Il est précisé que pour les salariés qui se seraient déjà spontanément isolés avant cette date, l'arrêt pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours. Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, les salariés pourront demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 7 jours supplémentaires.

- (4) A défaut de précision particulière, puisque les IJSS sont toujours octroyées aux salariés, il semblerait que les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile puissent toujours bénéficier des indemnités complémentaires versées par l'employeur. Toutefois, ils ne bénéficient plus que des indemnités complémentaires légales dans les conditions de droit commun (90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours puis 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants, ces durées étant augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise à l'article L 1226-1 du Code du travail, sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours).
- (5) Le Conseil d'Etat a suspendu les dispositions du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 restreignant les critères de vulnérabilité au Covid-19 et permettant aux salariés de bénéficier de l'activité partielle. Dès lors, en l'absence de nouveau décret, les critères retenus par le précédent décret n°2020-521 du 5 mai 2020 s'appliquent à nouveau. Sont donc considérés comme salarié(e)s vulnérables les salarié(e)s :
- Agés de 65 ans et plus,
 - Qui ont des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,
 - Qui ont un diabète non équilibré ou présentant des complications,
 - Qui présentent une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment),
 - Qui présentent une insuffisance rénale chronique dialysée,
 - Qui sont atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),
 - Qui présentent une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²),
 - Qui sont atteints d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive), infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
 - Qui sont atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins,
 - Qui présentent un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
 - Qui sont au troisième trimestre de la grossesse.
- (6) Pour les salarié(e)s vivant avec une personne vulnérable, le télétravail est à privilégier lorsque c'est possible et, à défaut, il faudra veiller à la bonne application des mesures de protection renforcées prévues par le nouveau protocole sanitaire : masque chirurgical, hygiène régulière des mains, poste de travail aménagé (bureau individuel, écran de protection, etc.).
- (7) A défaut de précisions particulières (textes non encore publiés à ce jour), les conditions d'indemnisation de l'activité partielle devraient être alignées sur celles de droit commun : soit une indemnité versée au salarié de 70% de sa rémunération brute, prise en charge par une allocation accordée à l'employeur de 60% de cette rémunération (hors secteurs protégés).
- (8) Selon le site Ameli.fr, la personne « contact à risque » est une personne qui, en l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact (hygiaphone ou autre séparation physique comme une vitre ; masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas OU la personne contact ; masque grand public fabriqué selon la norme Afnor ou équivalent porté par le cas ET la personne contact) :
- a partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
 - a eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (exemple conversation, repas, flirt, accolades, embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes contacts à risque ;
 - a prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
 - a partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas, ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;
 - est élève ou enseignant de la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université).
- (9) Il existe actuellement un doute sur la date de fin de suppression de la condition d'ancienneté : 10 juillet ou 31 décembre 2020 ? En effet :
- L'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020, dans son article 9, renvoie à un décret le soin de fixer la date à laquelle la suppression de la condition d'ancienneté cesse de prendre effet, cette date ne pouvant excéder le 31 décembre 2020. Or, à ce jour, aucun décret en ce sens n'a été publié. On peut donc en conclure que la date d'échéance du 31 décembre 2020 est encore d'actualité.
 - Toutefois, il pourrait être admis que décret n°2020-434 du 16 avril 2020 soit celui visé par ladite Ordonnance, dès lors qu'il a vocation à adapter les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire. Son article 3 fixe la date à laquelle ces dispositions prennent fin : la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 10 juillet 2020. Toutefois, dans le corps du décret, ne sont visées que la suppression du délai de carence et la non-imputation des indemnités versées : la suppression de la condition d'ancienneté n'est quant à elle pas évoquée. Il ne serait pas déraisonnable de penser que le décret 2020-434 du 16 avril 2020, qui fixe une date de fin d'effet à la suppression de la carence et à la non-imputation des droits au 10 juillet 2020, retienne une date similaire pour la fin de suppression de la condition d'ancienneté.
- Une position explicite de l'administration sur ce sujet serait donc souhaitée.