

ARRETS DE TRAVAIL LIES AU COVID-19

SITUATIONS	FORMALITES	IJSS	INDEMNISATION PAR L'EMPLOYEUR (1)
Salarié malade (atteint ou non du Covid-19)	Arrêt maladie classique	Oui Avec délai de carence de 3 jours et application des conditions de durée d'activité ou contribution minimale. <i>(Loi du 23 mars 2020 ; Décret n°2020-227 du 9 mars 2020 ; Décret n°2020-637 du 27 mai 2020)</i>	Oui Avec délai de carence de 7 jours et condition d'ancienneté. Jusqu'au 31 décembre 2020. 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. Neutralisation des arrêts pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs entre le 12 mars et le 10 juillet 2020. (2) <i>(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)</i>
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	Oui (3) Sans délai de carence et sans application des conditions de durée d'activité ou contribution minimale (10) . Jusqu'au 31 décembre 2020. Entre le 10 octobre 2020 et le 15 novembre 2020 inclus, les arrêts dérogatoires comptent dans le calcul des durées max. de versement des IJSS. Toutefois, depuis le 16 novembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, les arrêts dérogatoires ne comptent plus dans le calcul des durées max. de versement des IJSS. <i>(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 ; Décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020)</i>	Oui (4) Avec délai de carence de 7 jours mais sans condition d'ancienneté. Jusqu'au 31 décembre 2020 (9). Non prise en compte des arrêts des 12 mois antérieurs pour les droits à indemnisation entre le 12 mars et le 10 octobre 2020. Neutralisation des arrêts pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs entre le 12 mars et le 10 octobre 2020. <i>(Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 ; Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 ; Décret n°2020-434 du 16 avril 2020)</i>
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)		Procédure : (7) - 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>		
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 jusqu'au 31 décembre 2021. <i>(Décret n°2020-1098 du 29 août 2020 ; Décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020)</i>	Non	Procédure : - Une personne salariée peut demander à bénéficier d'un certificat d'isolement auprès de son médecin traitement, de son médecin de ville ou du médecin du travail. - Si le salarié bénéficiait d'un certificat d'isolement entre mai et août 2020 et se trouve toujours dans la liste des salariés « vulnérables », il n'a pas besoin de demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'ont pas été modifiées. (11) - L'employeur, une fois en possession du certificat d'isolement, doit réaliser une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr 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.
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) Selon le site Ameli.fr, l'Assurance Maladie continue d'indemniser les salariés « cas contacts » 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. En tout état de cause, les salariés « cas contacts » bénéficient des IJSS pendant toute la durée de l'arrêt qui leur est prescrit.

(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) Pour rappel, 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. Les critères retenus par le précédent décret n°2020-521 du 5 mai 2020 s'appliquaient donc à nouveau. **Jusqu'au 11 novembre 2020 inclus**, étaient 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.
- Depuis le 12 novembre 2020**, en application du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (JO du 11/11/20), sont considérés comme salarié(e)s vulnérables les salarié(e)s qui satisfont **aux deux conditions cumulatives ci-dessous** :
- Condition n°1 - Le salarié doit être dans au moins l'une des situations suivantes :**
- 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.
 - **Nouveauté** : Qui sont atteints d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.
- Condition n°2 - Le salarié ne doit ni pouvoir recourir totalement au télétravail ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :**
- L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles;
 - Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés: hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide;
 - L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
 - Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé;
 - Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'éviter les heures d'affluence;
 - La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.
- Les critères de la condition n°2 sont-ils cumulatifs ? Selon le communiqué de presse d'Elisabeth Borne en date du 11 novembre 2020, l'employeur doit veiller à ce que les salariés vulnérables, lorsqu'ils travaillent en présentiel, bénéficient de mesures de protection complémentaire dans des conditions de sécurité renforcée, qui correspondent selon elle, a minima, aux mesures suivantes :
- Bureau individuel ou limitation du risque (ex : écran de protection, aménagement des horaires) ;
 - Vigilance particulière quant au respect des gestes barrières ;
 - Absence, ou à défaut limitation du partage du poste de travail et nettoyage et désinfection de ce dernier au moins en début et en fin de poste ;
 - Mode de déplacement domicile travail favorisant le respect des gestes barrières, pouvant notamment s'appuyer sur une adaptation des horaires d'arrivée et de départ.
- En tout état de cause, si un salarié peut « télétravailler » ou si l'employeur peut assurer la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, le salarié ne peut pas bénéficier du dispositif d'activité partielle, quand bien même il remplirait l'un des critères de la condition n°1.
- (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 : 11 octobre ou 31 décembre 2020 ? Deux interprétations sont en effet envisageables :
- L'ordonnance n°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. En effet, il doit être relevé que dans le corps du décret n°2020-434 du 16 avril 2020, 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. 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 », selon son visa. L'article 3 de ce décret fixe la date à laquelle ces dispositions prennent fin : il renvoie au décret n°2020-73 du 31 janvier 2020, dont l'article 3 prévoit un terme à l'issue du délai de 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 11 octobre 2020.
- Une position explicite de l'administration sur ce sujet serait donc souhaitée.

- (10) *Malgré la maladresse rédactionnelle du visa du décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020, il doit être noté que le versement des IJSS ne concerne que les salariés « cas contacts », et non les assurés dits « vulnérables » ou devant garder un enfant à la suite de la fermeture de l'établissement scolaire (ces derniers bénéficient actuellement du placement en activité partielle.*
- (11) *A noter que lorsque le salarié est en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de précautions supplémentaires permettant l'exercice de l'activité en présentiel, il peut demander au médecin du travail d'évaluer la situation. Dans l'attente de cet avis médical, le salarié demeure en activité partielle, au regard du principe de précaution qui prévaut.*