



Flash Info LDAJ Covid-19

Fédération CGT Santé Action Sociale

Covid-19 : Les conditions de mise en oeuvre de l'arrêt de travail et de l'activité partielle pour les salariés du secteur privé

Cette note aborde deux parties distinctes : le dispositif des arrêts de travail dérogatoires, pour les personnes vulnérables et garde d'enfant, dont les règles changent au 1er mai 2020 et les autres arrêts qui concernent les salariés en arrêt maladie avant le placement en activité partielle, pour lesquels il n'y a pas de changement en 1er mai 2020, et qui permettent aux salariés d'être indemnisés.

1) Les arrêts de travail dérogatoires

Ils permettent d'indemniser un salarié du secteur privé qui est dans l'impossibilité de travailler à la suite d'une mesure d'isolement ou en raison de contraintes de garde d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé maintenu au domicile. **Certaines dispositions sont modifiées à partir du 1er mai 2020.**

Les conditions de l'arrêt pour garde d'enfants pour toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant

Pour bénéficier de cet arrêt de travail, l'employé doit 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) peut se voir délivrer un arrêt de travail (le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion) ;
- L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).

Concrètement jusqu'au 30 avril 2020, si aucun aménagement de ses conditions de travail ne peut permettre au salarié de rester chez lui pour garder son enfant, **c'est l'employeur qui doit, par l'intermédiaire de la page employeur du site ameli.fr, déclarer l'arrêt de travail de son salarié** (le parent n'a pas besoin d'entrer en contact avec la CPAM).

À partir du 1er mai 2020, les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants, **seront pris en charge par le dispositif d'activité partielle** : salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 ; salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ; salariés parents 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.

Le salarié devra informer son employeur pour qu'il le déclare auprès de l'Administration. En effet, il n'est pas nécessaire que l'entreprise ait recours au dispositif du chômage partiel en raison de sa fermeture ou de la réduction de ses horaires de travail pour que ces salariés bénéficient du dispositif de l'activité partielle.



Les salariés percevront une indemnité à hauteur de 70 % du salaire brut, soit 84 % du salaire net (avec un minimum fixé à 8,03 €). Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC.

Cette indemnité sera versée au salarié à l'échéance normale de paie par l'entreprise, qui se fera intégralement rembourser ensuite par l'Etat dans les conditions applicables au régime de l'activité partielle.

Pour les personnes vulnérables ou les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, la mesure s'applique jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap, la mesure s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

ATTENTION : Les précisions qui suivent deviendront obsolètes à partir du 1^{er} mai 2020, puisqu'il n'y aura plus de problème d'articulation entre l'arrêt de travail dérogatoire et le chômage partiel, étant donné que les salariés relèveront du régime de l'activité partielle.

Première hypothèse : En cas de chômage partiel sous forme de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'établissement jusqu'au 30 avril 2020

Pour l'administration, les arrêts de travail dérogatoires n'ont plus lieu d'être en cas de chômage partiel sous forme d'interruption totale d'activité, puisque la question de la possibilité de travailler ne se pose plus. Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié. En pratique, l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois, l'administration précise que compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs ne doivent donc pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui sont automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : il doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Deuxième hypothèse : cas de chômage partiel sous forme de réduction de l'activité de l'entreprise jusqu'au 30 avril 2020

Quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne peut donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.



2) L'articulation entre arrêt de maladie et activité partielle

a) Cas d'un salarié en arrêt maladie avant le placement en activité partielle

Source : *Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses*, annexe version du 10 avril 2020

Lorsque le salarié est déjà en arrêt de travail pour maladie hors Covid-19 et que les salariés de l'entreprise sont placés en activité partielle par la suite, **le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.**

Quelles indemnités seront versées au salarié dans cette configuration ?

Dans cette hypothèse, le salarié en arrêt maladie ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, note technique révisée 2015, annexe 2).

En effet, la circulaire de la DGEFP de juillet 2013 prévoit qu'un salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut pas bénéficier concomitamment des indemnités journalières (IJSS) et des indemnités qui pourraient lui être versées au titre de l'activité partielle.

Lorsque le salarié a droit à une indemnisation complémentaire, le complément employeur, versé en plus des IJSS, doit nécessairement être ajusté pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut.

La Cour de cassation estime que l'indemnisation complémentaire de l'employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il percevrait s'il n'était pas en arrêt de travail (voir déjà en ce sens : Cass. Soc. 2 juillet 1987, n° 83-43626 D).

Ce complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux (art. R. 242-1, I, al. 2 Code de la Sécurité sociale) : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori. À la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule vers l'activité partielle.

b) Cas d'un salarié en activité partielle qui tombe ensuite malade

Un salarié placé en activité partielle conserve naturellement son droit de bénéficier d'un arrêt maladie lié à son état de santé.

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié bénéficie alors des IJSS maladie de la sécurité sociale).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux IJSS qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il percevrait s'il n'était pas en arrêt.

Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération (art. R. 242-1, I, al. 2 Code de Sécurité sociale).



Observations

L'administration semble uniquement envisager la mise œuvre de l'indemnisation complémentaire maladie prévue par le Code du travail (90 % du brut sous déduction des IJSS dans un premier temps, etc.).

Avec un complément employeur diminué pour le ramener au niveau de l'indemnisation versée au titre de l'activité partielle (70 % du brut, sauf montant plus élevé versé par l'employeur), l'application à la lettre des précisions de l'administration implique en creux que le salarié malade perçoit moins que s'il était en activité partielle, le complément employeur étant soumis aux cotisations et contributions

sociales habituelles.

Par ailleurs, l'administration n'aborde pas la question des règles des obligations de maintien de salaire conventionnelles. Si l'on peut raisonner de manière analogue, on sait néanmoins que certaines d'entre elles sont exprimées en termes de maintien de salaire net (et pas de montant brut).

En l'absence de position claire, il convient d'appliquer la position de la Cour de cassation selon laquelle un salarié en arrêt maladie pendant une période de chômage partiel ne doit pas recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait eue s'il avait été valide, sauf accord collectif contraire (Cass. soc. 2 juillet 1987, n° 83-43626 D).

Les sources légales et réglementaires

Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télé-médecine pour les personnes exposées au Covid-19 ; L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020, JO du 16 ; Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020, JO du 17 ; L'amendement n°457 adopté le 16 avril 2020 à l'occasion du projet de financement de la loi rectificative 2020 qui adapte le régime dérogatoire d'arrêt de travail pour les salariés placés en position d'activité partielle.

Un cadre juridique évolutif

Pour rappel, **le secteur LDAJ assure une veille juridique spécifique sur la situation sanitaire du Covid-19** et tous les textes publiés sont disponibles sur le site fédéral.

D'autres articles sur le Covid-19 sont disponibles dans la rubrique « Actualités Juridiques » sur le site fédéral www.sante.cgt.fr

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - Avril 2020