

A large, stylized graphic of a plant with multiple long, pointed leaves. The leaves are dark teal, with one leaf on the right side being a lighter shade of teal. They all point downwards towards the center of the page.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

FICHE PRATIQUE DES EXPERTS SVP

COVID-19 Synthèse de la gestion des arrêts maladie des salariés en 2021

Version actualisée le 21/6/2021

Fiche pratique des Experts SVP



Le thème de la fiche pratique

► **Covid-19 : Synthèse de la gestion des arrêts maladie des salariés en 2021**

À qui s'adresse cette fiche pratique ?

► DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Directeur Marketing/Commercial, Experts-comptables

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

► Pour répondre aux interrogations liées à la gestion des salariés qui ne peuvent pas continuer à travailler compte tenu du contexte sanitaire : salariés malades, symptomatiques, testés positifs à la covid-19, « cas contact », vulnérables, salariés devant garder leur enfant dont l'école est fermée...

Quels sont les points abordés ?

► Comment indemniser ces salariés qui ne peuvent pas télétravailler ?

Comment SVP peut vous être utile ?

► SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des nombreux textes applicables en la matière.



SOMMAIRE

I) Les arrêts de travail	4
A) Salarié malade de droit commun	4
B) Salarié présentant les symptômes d'une infection à la Covid-19 sans possibilité de télétravailler	5
C) Salarié testé positif à la Covid-19 sans possibilité de télétravailler (hors autotest)	6
D) Salarié testé positif à la Covid-19 par autotest sans possibilité de télétravailler	7
E) Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » sans possibilité de télétravailler	8
F) Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Outre-mer, sans possibilité de télétravailler	9
G) Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine suite à un déplacement à l'étranger ou en Outre-mer (professionnel ou personnel) sans possibilité de télétravailler	10
II) Le placement en activité partielle	11
A) Salarié non malade mais contraint de garder ses enfants de moins de 16 ans, ou enfants handicapés sans condition d'âge, pendant la période de fermeture des établissements les accueillant, sans possibilité de télétravailler	11
B) Salarié non malade mais vulnérable, et sans possibilité de travailler	12

Introduction

Compte tenu de l'évolution de l'épidémie, le gouvernement a souhaité prolonger en 2021 certaines mesures dérogatoires mises en place en 2020 concernant l'indemnisation des arrêts de travail (cf. la fiche pratique « Covid-19 : synthèse de la gestion des arrêts maladie des salariés en 2020 »).

Le gouvernement a également mis en place de nouvelles mesures d'indemnisation afin d'inciter notamment les personnes testées positives à la Covid-19 ou présentant des symptômes à rester isolées à leur domicile dans l'attente du résultat de leur test.

Toutes ces mesures ne s'appliquent qu'aux salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance.

Doit-on indemniser le salarié dès le premier jour d'arrêt de travail ? L'employeur doit-il maintenir le salaire des salariés de moins d'un an d'ancienneté ?

Nous faisons le point sur ces différents cas de figure dans un tableau de synthèse, mis à jour au 21 juin 2021.

I) Les arrêts de travail

A) Salarié malade de droit commun

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation sécurité sociale (IJSS) (Art. L313-1 et L323-1 CSS)	Complément de salaire versé par l'employeur (1) (régime légal : Art L.1226-1 et D.1226-1 et s. C.Trav)
Salarié malade de droit commun (non infecté par la Covid-19)	Droit commun : arrêt de travail délivré par un médecin adressé à la CPAM et à l'employeur	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - condition préalable d'activité - délai de carence de 3 jours <i>NB : Les dispositions dérogatoires ont pris fin le 10 juillet 2020</i> <u>DUREE D'INDEMNISATION :</u> IJSS prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 360 IJSS par période de 3 ans) <i>NB : Les dispositions dérogatoires ont pris fin le 10 juillet 2020</i>	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - condition d'ancienneté d'1 an <i>NB : Les dispositions dérogatoires ont pris fin le 31 décembre 2020</i> - délai de carence de 7 jours <i>NB : Les dispositions dérogatoires ont pris fin le 10 juillet 2020</i> - prise en compte dans les durées maximales d'indemnisation <i>NB : Les dispositions dérogatoires ont pris fin le 10 juillet 2020</i> <u>MONTANT D'INDEMNISATION :</u> - droit commun : art. D.1226-1 C. trav : indemnisation à hauteur de 90% pendant 30 j. puis 2/3 de la rémunération brute

B) Salarié présentant les symptômes d'une infection à la Covid-19 sans possibilité de télétravailler

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation sécurité sociale (IJSS)	Complément de salaire versé par l'employeur (1) (régime légal : Art L.1226-1 et D.1226-1 et s. C.Trav)
Salarié présentant les symptômes d'une infection à la Covid-19, - sans possibilité de télétravailler ; - à condition d'effectuer un test dans les deux jours de l'arrêt de travail.	Arrêt de travail délivré après démarches effectuées sur declare.ameli.fr adressé à l'employeur (2) Test à effectuer dans les deux jours à compter du début de l'arrêt de travail Arrêt de travail délivré jusqu'au résultat du test -Si le test est positif : prolongation de l'arrêt -Si le test est négatif : reprise du travail Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 3) Site ameli.fr	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition préalable d'activité - sans délai de carence <i>Concerne les arrêts à compter du 10 janvier 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1)) et Décret 2021-770 du 16/06/21 <u>DUREE D'INDEMNISATION :</u> IJSS non prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 360 IJSS par période de 3 ans) <i>Concerne les arrêts à compter du 10 janvier 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition d'ancienneté - sans délai de carence - sans prise en compte dans les durées maximales d'indemnisation <i>Concerne les arrêts à compter du 10 janvier 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21 <u>MONTANT D'INDEMNISATION :</u> -droit commun : art. D.1226-1 C. trav : indemnisation à hauteur de 90% pendant 30j. puis 2/3 de la rémunération brute

C) Salarié testé positif à la Covid-19 sans possibilité de télétravailler (hors autotest)

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation sécurité sociale (IJSS)	Complément de salaire versé par l'employeur (1) (régime légal : Art L.1226-1 et D.1226-1 et s. C.Trav)
Salarié testé positif à la Covid-19 (hors autotest) sans possibilité de télétravailler	Arrêt de travail délivré après démarches effectuées sur declare.ameli.fr adressé à l'employeur si le salarié présentant des symptômes s'était déjà déclaré (2) Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 3) Ou arrêt de travail établi suite à l'appel téléphonique de l'Assurance Maladie au titre des actions de contact-tracing Site declare.ameli.fr	CONDITIONS D'INDEMNISATION : - sans condition préalable d'activité - sans délai de carence <i>Concerne les arrêts à compter du 10 janvier 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21 DUREE D'INDEMNISATION : IJSS non prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 360 IJSS par période de 3 ans) <i>Concerne les arrêts à compter du 10 janvier 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21	CONDITIONS D'INDEMNISATION : - sans condition d'ancienneté - sans délai de carence - sans prise en compte dans les durées maximales d'indemnisation <i>Concerne les arrêts à compter du 10 janvier 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 2) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21 MONTANT D'INDEMNISATION : -droit commun : art. D.1226-1 C. trav : indemnisation à hauteur de 90% pendant 30j. puis 2/3 de la rémunération brute

D) Salarié testé positif à la Covid-19 par autotest sans possibilité de télétravailler

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation sécurité sociale (IJSS)	Complément de salaire versé par l'employeur (1) (régime légal : Art L.1226-1 et D.1226-1 et s. C.Trav)
Salarié testé positif à la Covid-19 par autotest sans possibilité de télétravailler	Arrêt de travail délivré après démarches effectuées sur declare.ameli.fr adressé à l'employeur.	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition préalable d'activité - sans délai de carence <i>Concerne les arrêts à compter du 28 avril 2021 Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-657 du 26/5/2021 et Décret 2021-770 du 16/06/21	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition d'ancienneté - sans délai de carence - sans prise en compte dans les durées maximales d'indemnisation <i>Concerne les arrêts à compter du 28 avril 2021 Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-657 du 26/5/2021 et Décret 2021-770 du 16/06/21
	Test PCR ou antigénique à effectuer dans les deux jours à compter du début de l'arrêt de travail. Arrêt de travail délivré jusqu'au résultat du test -Si le test est positif : prolongation de l'arrêt -Si le test est négatif : reprise du travail Décret 2021-657 du 26/5/2021	<u>DUREE D'INDEMNISATION :</u> IJSS non prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 360 IJSS par période de 3 ans) <i>Concerne les arrêts à compter du 28 avril 2021 Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-657 du 26/5/2021 et Décret 2021-770 du 16/06/21	<u>MONTANT D'INDEMNISATION :</u> -droit commun : art. D.1226-1 C. trav : indemnisation à hauteur de 90% pendant 30j. puis 2/3 de la rémunération brute

E) Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » sans possibilité de télétravailler

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation sécurité sociale (IJSS)	Complément de salaire versé par l'employeur (1) (régime légal : Art L.1226-1 et D.1226-1 et s. C.Trav)
Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement : « cas contact » sans possibilité de télétravailler	Arrêt de travail délivré après démarches effectuées sur declare.ameli.fr, suite à l'appel téléphonique de l'Assurance Maladie au titre des actions de contact-tracing Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 3) Site declare.ameli.fr	CONDITIONS D'INDEMNISATION : - sans condition préalable d'activité - sans délai de carence <i>Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2021 quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21 DUREE D'INDEMNISATION : IJSS non prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 360 IJSS par période de 3 ans) <i>Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2021 quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21	CONDITIONS D'INDEMNISATION : - sans condition d'ancienneté - sans délai de carence - sans prise en compte dans les durées maximales d'indemnisation <i>Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2021 quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 2) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1) et Décret 2021-770 du 16/06/21 MONTANT D'INDEMNISATION : - droit commun : art. D.1226-1 C. trav : indemnisation à hauteur de 90% pendant 30j. puis 2/3 de la rémunération brute

F) Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Outre-mer, sans possibilité de télétravailler

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation sécurité sociale (IJSS)	Complément de salaire versé par l'employeur (1) (régime légal : Art L.1226-1 et D.1226-1 et s. C.Trav)
Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, sans possibilité de télétravailler Décret 2021-13 du 8/1/2021	-Le salarié informe son employeur -celui-ci remplit la rubrique " Isolement suite à un déplacement " sur declare.ameli.fr Site declare.ameli.fr Site ameli.fr	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition préalable d'activité - sans délai de carence <i>Dispositions applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1 et 2) et Décret 2021-770 du 16/06/21 <u>DUREE D'INDEMNISATION :</u> IJSS non prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 360 IJSS par période de 3 ans) <i>Dispositions applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 1) modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1 et 2) et Décret 2021-770 du 16/06/21	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition d'ancienneté - sans délai de carence - sans prise en compte dans les durées maximales d'indemnisation <i>Dispositions applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-13 du 8/1/2021 (article 2), modifié par Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1 et 2) et Décret 2021-770 du 16/06/21 <u>MONTANT D'INDEMNISATION :</u> - droit commun : art. D.1226-1 C. trav : indemnisation à hauteur de 90% pendant 30j. puis 2/3 de la rémunération brute

G) Salarié faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine suite à un déplacement à l'étranger ou en Outre-mer (professionnel ou personnel) sans possibilité de télétravailler

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation sécurité sociale (IJSS)	Complément de salaire versé par l'employeur (1) (régime légal : Art L.1226-1 et D.1226-1 et s. C.Trav)
Salarié sans possibilité de télétravailler faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine concernant les déplacements (3) : -pour motif impérieux entre le territoire métropolitain et certains pays situés hors espace européen -au départ ou à destination des départements et régions d'outre-mer (Drom) et des collectivités d'outre-mer (Com), à l'exception des déplacements entre Saint-Martin et Saint-Barthélemy Décret 2021-271 du 11/3/2021 - de retour de pays ou de territoires confrontés à une circulation particulièrement active de l'épidémie ou à la propagation de certains variants de la Covid-19 (Brésil, Argentine, Afrique du Sud, Inde, Guyane, Chili...) dont la liste est fixée par arrêté du ministère de la Santé et figurant sur le site ameli.fr Décret 2021-657 du 26/5/2021 Site ameli.fr	-Le salarié informe son employeur -L'employeur remplit la rubrique : "Isolement suite à un déplacement" sur declare.ameli.fr Site ameli.fr Site declare.ameli.fr Décret 2021-657 du 26/5/2021	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition préalable d'activité - sans délai de carence <i>Dispositions applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021, ou à compter du 28 avril 2021 en fonction de la provenance du salarié (3)</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1 et 2) Décret 2021-657 du 26/5/2021 et Décret 2021-770 du 16/06/21 <u>DUREE D'INDEMNISATION :</u> IJSS non prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 360 IJSS par période de 3 ans) <i>Dispositions applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021 ou à compter du 28 avril 2021 en fonction de la provenance du salarié (3)</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1 et 2) Décret 2021-657 du 26/5/2021 et Décret 2021-770 du 16/06/21	<u>CONDITIONS D'INDEMNISATION :</u> - sans condition d'ancienneté - sans délai de carence - sans prise en compte dans les durées maximales d'indemnisation <i>Dispositions applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 22 février 2021 ou à compter du 28 avril 2021 en fonction de la provenance du salarié (3)</i> <i>Dispositions applicables jusqu'au 30 septembre 2021 inclus</i> Décret 2021-271 du 11/3/2021 (article 1 et 2) Décret 2021-657 du 26/5/2021 et Décret 2021-770 du 16/06/21 <u>MONTANT D'INDEMNISATION :</u> - droit commun : art. D.1226-1 C. trav : indemnisation à hauteur de 90% pendant 30j. puis 2/3 de la rémunération brute

II) Le placement en activité partielle

A) Salarié non malade mais contraint de garder ses enfants de moins de 16 ans, ou enfants handicapés sans condition d'âge, pendant la période de fermeture des établissements les accueillant, sans possibilité de télétravailler

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation au titre de l'activité partielle
Salarié non malade mais contraint de garder ses enfants de moins de 16 ans, ou enfants handicapés sans condition d'âge, pendant la période de fermeture des établissements les accueillant, sans possibilité de télétravailler	Démarches et prise en charge au titre de l'activité partielle (4) Loi n°2020-473 du 25/4/2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20 Décret n°2020-520 du 5/5/2020 Attestation de fermeture de classe nécessaire (4) Ministère du travail (notamment fiche d'avril 2021)	<u>Prise en charge au titre de l'activité partielle</u> <u>JUSQU'AU 31 MARS 2021</u> : Pas de spécificités : indemnisation selon le droit commun de l'activité partielle : <u>Indemnité d'activité partielle versée au salarié</u> : 70% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic <u>Allocation d'indemnité partielle versée à l'employeur</u> : 60% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic sauf secteur spécifique bénéficiant d'un taux majoré à 70% Cf. Livre blanc SVP sur l'activité partielle. <u>A COMPTER DU 1^{er} AVRIL 2021</u> : Indemnisation spécifique : <u>Indemnité d'activité partielle versée au salarié</u> : 70% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic quel que soit leur secteur d'activité. <u>Allocation d'indemnité partielle versée à l'employeur</u> : 70% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic quel que soit leur secteur d'activité (Cf. Livre blanc SVP sur l'activité partielle) Loi n°2020-473 du 25/4/2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20 Décret n°2020-520 du 5/5/2020 Décret 2020-1786 du 30 décembre 2020 (art 9) Décrets n°2021-88 et 2021-89 du 29 janvier 2021 Décrets n°2021-221 et 2021-225 du 26 février 2021 Décret 2021-435 du 13 avril 2021

B) Salarié non malade mais vulnérable, et sans possibilité de travailler

Bénéficiaire	Démarches	Indemnisation au titre de l'activité partielle
Salarié non malade mais vulnérable (5), et sans possibilité de travailler	Démarches et prise en charge au titre de l'activité partielle Certificat du médecin (2) Loi n°2020-473 du 25/4/2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20 Décret n°2020-521 du 5/5/2020 Site ameli.fr Décret n°2020-549 du 11/5/2020 Décret n°2020-1365 du 10/11/2020 Communiqué de presse de Olivier Véran Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	<u>Prise en charge au titre de l'activité partielle</u> <u>JUSQU'AU 31 MARS 2021</u> : Pas de spécificités : indemnisation selon le droit commun : <u>Indemnité d'activité partielle versée au salarié</u> : 70% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic <u>Allocation d'indemnité partielle versée à l'employeur</u> : 60% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic sauf secteur spécifique bénéficiant d'un taux majoré à 70% Cf. Livre blanc SVP sur l'activité partielle. <u>A COMPTER DU 1^{er} AVRIL 2021</u> : Indemnisation spécifique : <u>Indemnité d'activité partielle versée au salarié</u> : 70% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic quel que soit le secteur d'activité. <u>Allocation d'indemnité partielle versée à l'employeur</u> : 70% de la rémunération brute plafonnée à 4,5 smic quel que soit le secteur d'activité Cf. Livre blanc SVP sur l'activité partielle. Loi n°2020-473 du 25/4/2020 de finances rectificative pour 2020, art. 20 Décret n°2020-520 du 5/5/2020 Décret 2020-1786 du 30 décembre 2020 (art 9) Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle Décrets n°2021-88 et 2021-89 du 29 janvier 2021 Décrets n°2021-221 et 2021-225 du 26 février 2021 Décret 2021-435 du 13 avril 2021 <i>Dispositions applicables jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021.</i>

Les numéros insérés dans les tableaux renvoient aux commentaires ci-dessous.

(1) Quid en cas d'application d'une convention collective ?

Dans un document questions/réponses du 26 mars 2020, le Ministère du travail semble considérer que le délai de carence prévu par la convention collective ne doit pas s'appliquer. Néanmoins, cette position est très largement discutable. En effet, le décret du 4 mars 2020 ne renvoie qu'au délai de carence légal prévu à l'article D.1226-3 du Code du travail. A la lecture de ce texte, le délai de carence conventionnel devrait donc s'appliquer. Dans ce cas, l'employeur devra néanmoins faire un comparatif entre le maintien de salaire légal sans délai de carence et le maintien de salaire conventionnel habituel afin que le salarié bénéficie des dispositions les plus favorables.

(2) Prescription d'arrêts de travail par le médecin du travail

Conformément au décret n°2021-24 du 13 janvier 2021, le médecin du travail peut, jusqu'au 1er août 2021 (ordonnance n°2021-135 du 10 février 2021) :

- prescrire ou renouveler les arrêts de travail pour les travailleurs atteints ou suspectés d'infection à la covid-19 ;
- établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle.

Les arrêts de travail et le certificat peuvent être délivrés aux travailleurs des établissements dont le médecin du travail à la charge.

Le médecin du travail établit, le cas échéant, la lettre d'avis d'interruption de travail du salarié concerné selon le modèle mentionné à l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale. Il la transmet sans délai au salarié et à l'employeur. Le cas échéant, il la transmet au service de santé au travail dont relève le travailleur. Le salarié adresse cet avis, dans le délai prévu à l'article R. 321-2 du même code, à l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

Pour les salariés vulnérables, le médecin du travail établit la lettre d'avis d'interruption de travail sur papier libre qui comporte les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions prévues au deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Le médecin transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié l'adresse sans délai à l'employeur en vue de leur placement en activité partielle.

(3) Isolement suite à un déplacement impérieux à l'étranger ou en Outre-mer sans possibilité de télétravailler

Un décret n°2021-99 du 30 janvier 2021 interdit les déplacements vers certaines destinations sauf motifs impérieux.

Un isolement devant être respecté au retour de ces déplacements, l'Assurance maladie a mis en place un nouveau cas d'arrêt maladie dérogatoire à compter du 22 février 2021 afin d'assurer une indemnisation à ces salariés, précisée par le décret n°2021-271 du 11 mars 2021.

Le décret n°2021-657 du 26 mai 2021 complète le dispositif, en étendant le régime des arrêts maladie dérogatoires aux salariés faisant l'objet d'une mise en quarantaine ou d'un placement et un maintien en isolement prescrit par le préfet à leur arrivée en métropole ou en outre-mer lorsqu'ils sont en provenance d'un pays ou territoire confronté à une circulation particulièrement active de l'épidémie ou à la propagation de certains variants du virus SARS-CoV-2 caractérisés par un risque de transmissibilité accrue ou d'échappement immunitaire, à compter du 28 avril 2021.

Cf. la liste de ces pays sur le site ameli.fr.

(4) Dispositif garde d'enfant

Pour bénéficier du placement en activité partielle, le salarié contraint de garder son enfant de moins de 16 ans ou handicapé qui ne peut pas télétravailler doit remettre à son employeur un justificatif :

- attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement)
- ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

(5) Définition des salariés vulnérables et certificat médical nécessaire

Deux conditions cumulatives sont nécessaires pour être considéré comme salarié vulnérable :

(Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020)

A) Un critère d'ordre médical

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter 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) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, 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 ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplegie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

B) Ne pas pouvoir travailler

Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- a) 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 ;
- b) 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 ;
- c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- d) 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 ;

- e) 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'y éviter les heures d'affluence ;
- f) 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.

Démarches :

Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées mentionnées ci-dessus, le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Ce certificat d'isolement peut être délivré par son médecin traitant, de ville ou du travail (2). Lorsque le salarié a déjà fait à ce titre l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août derniers, un nouveau justificatif ne sera pas nécessaire, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'ont pas évolué, selon le communiqué de presse d'Olivier Véran du 11 novembre 2020.

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.

A noter : lorsque les textes cités disposent qu'ils sont « applicables immédiatement », cela signifie qu'ils entrent en vigueur dès le jour de leur parution au JO et non le lendemain de leur parution au JO.

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

