



Avocats ■ Rechtsanwälte

FAQ

à destination des employeurs pour faire face au Covid-19

Edition spéciale – Arrêt de travail

Mise à jour le 28 avril 2020

Face à la propagation du Covid-19 ou Coronavirus, nombreuses sont les entreprises à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour faire face aux conséquences de la baisse, voire de l'arrêt de leur activité et/ ou pour assurer la continuité de leur activité, en respectant les mesures de sécurité régulièrement rappelées par le gouvernement.

Sont présentées dans le présent document les différentes questions qui nous ont été posées par nos clients et dont nous partageons les réponses que nous y avons apportées.

Nous attirons votre attention sur le fait que les réponses ci-dessous fournies sont données à titre indicatif et non définitif et ne sauraient constituer une consultation juridique engageant la responsabilité de GGV Avocats - Rechtsanwälte.

Ces réponses seront régulièrement mises à jour en fonction des annonces du gouvernement, et de la publication des différents textes législatifs et/ou réglementaires.

Les modifications opérées par rapport aux versions précédentes **sont surlignées en jaune**

Table des matières

ARRÊT DE TRAVAIL.....	2
1. Que faire si un salarié doit garder son enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ?.....	2
2. Comment est délivré l'arrêt de travail pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans ?.....	3
3. Un salarié devant garder son ou ses enfants de moins de 16 ans et placé en activité partielle à partir du 1 ^{er} mai peut-il continuer à travailler partiellement par alternance de la garde des enfants avec l'autre parent ?.....	3
4. Quels sont les salariés non diagnostiqués comme atteints du Covid-19 mais qui présentent un risque élevé d'exposition ? Peuvent-ils faire l'objet d'une mesure d'isolement et être dispensé de travail ?.....	4
5. Comment s'articulent arrêt de travail et activité partielle ?.....	5
6. Quelle est l'indemnisation du salarié placé en arrêt de travail durant la pandémie de Covid-19 ?.....	5

ARRÊT DE TRAVAIL

1. Que faire si un salarié doit garder son enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ?

La première solution est d'envisager de recourir au télétravail pour le salarié.

Si le télétravail n'est pas envisageable compte tenu des fonctions du salarié ou du bas-âge de l'enfant nécessitant une surveillance constante, l'employeur peut également dans un premier temps décider unilatéralement de modifier (en les avançant) les dates de congés déjà posées par le salarié.

A défaut, si aucune alternative n'est possible, le salarié peut faire l'objet d'un arrêt de travail pour la garde de son enfant de moins de 16 ans. Son employeur ne peut refuser cet arrêt de travail.

À compter du 1^{er} mai 2020, les modalités d'indemnisation évoluent pour les salariés placés en arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant. Les salariés concernés vont basculer dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie, quelle que soit la date de début de l'arrêt de travail (cf FAQ Activité partielle, Question 17).

2. Comment est délivré l'arrêt de travail pour la garde d'un enfant de moins de 16 ans ?

C'est à l'employeur de solliciter un certificat d'arrêt de travail au moyen du téléservice dédié <https://declare.ameli.fr/>.

En revanche, l'arrêt de travail n'est attribué que pour une durée maximale de 14 jours. Il devra donc être renouvelé autant de fois que nécessaire pour couvrir la durée de fermeture de l'établissement scolaire.

Pour effectuer la déclaration, l'employeur devra demander au salarié de lui remettre une attestation au terme de laquelle il déclare sur l'honneur être le seul parent à demander le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile. Le salarié devra y indiquer :

- le nom et prénom de l'enfant concerné ;
- son âge ;
- le nom de l'établissement scolaire faisant l'objet d'une mesure de fermeture ;
- la période de fermeture de cet établissement.

Le salarié devra informer l'employeur dès la réouverture de l'établissement scolaire de son enfant.

Comme évoqué, les salariés en arrêt pour garde d'enfant doivent être mis en activité partielle à compter du 1^{er} mai 2020. C'est l'employeur qui – au lieu de déclarer l'arrêt de travail à la CPAM – procédera à la demande d'activité partielle pour le salarié en suivant les démarches habituelles (cf. FAQ Activité partielle, Question 17).

3. Un salarié devant garder son ou ses enfants de moins de 16 ans et placé en activité partielle à partir du 1er mai peut-il continuer à travailler partiellement par alternance de la garde des enfants avec l'autre parent ?

A compter du 1^{er} mai, l'arrêt de travail pour garde d'enfant se transformant en activité partielle, il est possible de moduler l'activité d'un salarié devant garder ses enfants par alternance avec l'autre parent.

Le salarié concerné par la nécessité de garder son enfant devra indiquer à son employeur sur quelles périodes il devra être absent au titre de cette garde et sur quelles périodes il pourra travailler.

Ceci implique cependant de bien faire le décompte des heures travaillées et non travaillées par le salarié.

4. Quels sont les salariés non diagnostiqués comme atteints du Covid-19 mais qui présentent un risque élevé d'exposition ? Peuvent-ils faire l'objet d'une mesure d'isolement et être dispensé de travail ?

L'Assurance Maladie a publié une liste des personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19. Il s'agit :

- des femmes enceintes ;
- des personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- des personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- des personnes atteintes de mucoviscidose ;
- des personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- des personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- des personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- des personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- des personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- des personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- des personnes avec une immunodépression, c'est-à-dire des personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques ; des personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, ou encore des personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

A défaut de pouvoir exercer leur activité en télétravail, ces personnes doivent bénéficier d'une mesure d'isolement et dispense d'activité. A compter du 1^{er} mai, les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus COVID19 et les salariés cohabitants avec une personne vulnérable doivent faire l'objet d'une mise en activité partielle.

Pour cela, ces salariés devront solliciter de la CPAM ou de leur médecin traitant un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail et le remettre à leur employeur – dans la mesure du possible avant 1er mai 2020. Sur la base de ce certificat, l'employeur pourra procéder à une demande d'activité partielle pour le salarié en suivant les démarches habituelles (cf. question 3).

5. Comment s'articulent arrêt de travail et activité partielle ?

Il n'est pas possible de cumuler l'indemnisation versée au titre d'un arrêt de travail et l'allocation d'activité partielle.

À compter du 1er mai 2020, les modalités d'indemnisation évoluent pour les salariés placés en arrêt de travail dérogatoire. Ces derniers vont basculer dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie, quelle que soit la date de début de l'arrêt de travail.

Concernant les démarches à suivre, il faut distinguer trois cas de figures :

- les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus COVID19
- les salariés cohabitant avec une personne vulnérable
- les parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Dans les cas 1 et 2 le salarié devra remettre à son employeur – dans la mesure du possible avant 1er mai 2020 – un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Sur la base de ce certificat, l'employeur pourra procéder à une demande d'activité partielle pour le salarié en suivant les démarches habituelles (cf. FAQ Activité partielle, Question 3).

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt pour garde d'enfant n'aura pas de démarche particulière à effectuer (cf. Question 2). C'est l'employeur qui – au lieu de déclarer l'arrêt de travail à la CPAM – procédera à la demande d'activité partielle pour le salarié en suivant les démarches habituelles (FAQ Activité partielle, Question 3).

6. Quelle est l'indemnisation du salarié placé en arrêt de travail durant la pandémie de Covid-19 ?

Les règles évoquées ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés en arrêt de travail dont l'entreprise n'a pas mis en place d'activité partielle. Ces salariés bénéficieront du maintien de salaire normal, c'est-à-dire, ils percevront :

- de droit : des indemnités journalières de sécurité sociale pour maladie de droit et ce, sans aucun délai de carence, ni même avoir besoin de remplir les conditions d'ouverture de ces indemnités.
- de son employeur, en plus des indemnités de sécurité sociale, un complément légal d'indemnisation versé selon les conditions de durée prévues par le Code du travail (Article D1226-1 et 2) ou par la convention collective si elles sont plus favorables.