

COVID-19

ORGANISATION DU TRAVAIL

ASPECTS SOCIAUX



Informations / Ressources

*Document établi le jeudi 19 mars 2020.
Au regard du contexte, les éléments qu'il contient sont susceptibles
d'avoir connus des modifications et évolutions.*

1. L'activité partielle
2. Les arrêts de travail
3. Détails sur le chômage partiel
4. Télétravail

● L'activité partielle

Le plus urgent est de créer votre compte et d'effectuer la demande d'autorisation, via le portail dédié.

Mise en place :

- 1ère démarche : Si vous n'avez jamais effectué de demande d'activité partielle, vous devez demander la création de votre compte sur le site suivant www.activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts. Vous recevrez sous 48 heures votre identifiant et mot de passe.
- 2ème démarche : Après réception de votre identifiant et mot de passe, vous pourrez effectuer la demande d'activité partielle. Cette demande, accompagnée, le cas échéant, de l'avis du CSE, doit contenir les éléments suivants : le(s) motif(s) justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de réduction d'activité, le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie.

● Les arrêts de travail

1- Les arrêts dits « normaux » (maladie ordinaire – accident du travail – maladie professionnelle)

2- Les arrêts dits « dérogatoires »₁



- Assurés placés en isolement en raison d'une potentielle exposition au coronavirus.

Le décret du 9 mars 2020 confie la délivrance des arrêts de travail dérogatoires à la caisse d'assurance maladie, auparavant confiée à l'ARS, et étend le bénéfice de l'indemnisation dérogatoire aux parents d'enfants se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison du confinement de leurs enfants. Seuls les salariés identifiés par l'ARS comme « cas contact à haut risque » peuvent bénéficier d'un arrêt de travail à titre dérogatoire pendant la période d'isolement ; les médecins généralistes n'ont pas à ce jour compétence pour délivrer ces arrêts. L'arrêt de travail établi est alors adressé à l'employeur par la caisse. Bénéficiaire de cette indemnisation dérogatoire les salariés identifiés par l'ARS et les parents d'un enfant de moins de 16 ans également identifié par l'ARS comme « contact à haut risque » et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler.

- Arrêts de travail pour les parents d'enfants de moins de 16 ans maintenus à domicile et les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans pris en charge dans un établissement spécialisé

Conditions à respecter :

- Les enfants doivent avoir moins de 16 ans (moins de 18 ans pour les enfants en situation d'handicap) 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).

Durée de l'arrêt : L'arrêt peut être délivré pour une durée de 1 à 14 jours. Au-delà de cette durée, la déclaration devra être renouvelée autant que de besoin. Il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents sur la durée de fermeture de l'établissement.

Démarches à effectuer

- le salarié vous fournit une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion
- Vous déclarez son arrêt de travail sur le site <https://declare.ameli.fr>

Indemnisation commune pour les arrêts de travail dits « dérogatoires »

Le salarié bénéficiera de l'indemnisation suivante :

- Indemnisation versée par la Sécurité Sociale sans condition d'ouverture de droits, sans délai de carence, à hauteur de 50% du salaire de référence brute de l'assuré,
- Indemnisation versée par l'employeur en vertu des dispositions légales et conventionnelles concernant la maladie non professionnelle et en fonction des éléments ci-dessous :
 - o Les conditions d'ancienneté légales (1 an) et conventionnelles le cas échéant ne sont pas supprimées,
 - o Le délai de carence légal (7 jours) est supprimé contrairement au délai de carence conventionnel qui est toujours applicable pour le moment, il conviendra donc de comparer les indemnités complémentaires légales et conventionnelles et d'appliquer la plus favorable au salarié,
 - o les intermittents, saisonniers et salariés temporaires ne bénéficient pas du complément de salaire légal.

● Détails sur le chômage partiel

[→ Télécharger le document](#)

● Le télétravail

Au vu des circonstances exceptionnelles, les employeurs peuvent décider unilatéralement de mettre en télétravail les salariés, sans le respect d'un formalisme particulier (un écrit est tout de même souhaitable). Le salarié ne peut exiger par contre d'être en situation de télétravail si son poste n'est pas compatible avec le télétravail.