

Impacts des mesures relatives à l'état d'urgence

Direction Expertise et Accompagnement Clients

DIRECTION DÉVELOPPEMENT COLLECTIF GROUPE

À jour des textes législatifs et
réglementaires au 8 juin 2020

Sommaire



1

Contexte

2

Chômage partiel ou technique

- Définition et application dans le cadre de l'épidémie
- Système universel d'activité partielle
- Les mesures en discussion au Parlement
- Bénéficiaires de l'activité partielle
- Allocation d'activité partielle pour l'entreprise
- Indemnisation de l'activité partielle pour le salarié
- Allocation complémentaire pour le salarié
- Focus :
 - Système universel d'activité partielle
 - Activité partielle individualisée
 - Demande d'autorisation d'activité partielle

3

Impacts des mesures d'urgence en Prévoyance

- Dispositif dérogatoire des IJSS (salariés et indépendants)
- Bascule des arrêts dérogatoires en activité partielle
- Dispositif dérogatoire dans le secteur public
- Dispositif dérogatoire pour la loi de mensualisation
- Dispositif dérogatoire au maintien de salaire légale
- Loi de mensualisation
- IJSS et maintien de salaire légale pendant l'épidémie
- Indemnisation du salarié en activité partielle
- Régime social de l'allocation d'activité partielle
- Service de santé au travail face à l'épidémie

4

Impacts des mesures d'urgence en Santé

- Maintien et prolongation des droits des assurés
- Prise en charge des frais de santé liés à l'hospitalisation
- Rôle accru du pharmacien au sein du système de santé
- Recours à la télésanté
- « Contact COVID »

Contexte

En **janvier 2020** une **épidémie** de **Coronavirus** s'est propagée depuis la **Chine**. Le **11 mars 2020**, l'OMS la qualifiait en **pandémie**. Pour faire face à cette pandémie, **plusieurs mesures** ont été annoncées par le **Président de la République** depuis le **12 mars 2020** qui ont pour objectif d'en freiner sa progression.

Ces mesures ont été reprises dans la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (parution au JO du 24 mars 2020). Plusieurs ordonnances d'application ont été adoptées pour le passage en état d'urgence sanitaire notamment :

Déclaration de l'état d'urgence	Soutenir la trésorerie des entreprises	Assouplissement des règles en droit du travail	Mesures sociales
<ul style="list-style-type: none"> • Restriction ou interdiction de circulation des personnes et véhicules • Confinement à domicile des personnes • Fermeture provisoire des catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion • Sanctions 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un fonds de solidarité • Reports des charges fiscales et sociales • Renforcement de la capacité d'accorder des garanties de la Banque publique d'investissement • Report ou étalement du paiement des loyers, factures d'eau, de gaz et d'électricité 	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter le recours à l'activité partielle • Adapter les conditions d'ouverture au maintien de salaire légale versé par l'employeur • Assouplir des mesures encadrant la prise des congés et RTT • Déroger à la durée du travail et au repos hebdomadaire et dominical • Adapter les règles de fonctionnement des IRP 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien des droits des assurés sociaux et leur accès aux soins • Prolongation des droits des demandeurs d'emploi • Adaptation des conditions d'ouverture aux indemnités journalières de la sécurité sociale • Prolongation de la trêve hivernale • Faciliter la garde des jeunes enfants dans le contexte de fermeture des structures d'accueil



Chômage partiel ou technique

Définition et application dans le cadre de l'épidémie

Il n'y a **pas de distinction** entre le **chômage technique ou partiel** car la **finalité** consiste à **placer les salariés** en position d'**activité partielle** afin de **prévenir les licenciements économiques**. L'**activité partielle** est un **dispositif collectif** permettant à l'**entreprise** de bénéficier d'une **aide financière** lorsqu'elle **compense** (versement d'une indemnité horaire) la **perte de revenus subit** par ses **salariés** du fait des **heures non travaillées** (réduction du temps de travail en dessous de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle) ou de la **suspension temporaire de son activité** (fermeture partielle ou totale) pour l'un des motifs suivants (*articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail*) :

1. Conjoncture économique ;
2. Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3. Sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4. Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
5. **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

L'**épidémie du Coronavirus Covid-19** est considérée comme une « **circonstance de caractère exceptionnel** » (Q/R du 17 mars 2020, Ministère du travail) permettant l'**ouverture** à la **demande d'autorisation d'activité partielle**. Ce sont les conséquences de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise qui justifient le recours à l'activité partielle.

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle opère une première refonte de l'activité partielle et s'applique aux salariés placés en activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020.

« Système universel » d'activité partielle

Depuis la parution du **décret n° 2020-325 du 25 mars 2020**, plusieurs textes règlementaires adaptent et complètent le dispositif d'activité partielle :



- **Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020** qui complète le décret du 25 mars 2020 et ouvre à titre temporaire l'activité partielle à des publics qui en sont normalement exclus
- **Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020**, le **Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020** et l'**Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020**, **Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020** complètent l'ordonnance du 27 mars 2020

Certaines dispositions du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 sont **définitives** alors que les dispositions des textes règlementaires qui l'adaptent ou la complètent sont **temporaires**. Néanmoins, la ministre du travail Muriel Pénicaud a indiqué qu'« *Il faudra conserver la douzaine de catégories, de statuts, qu'on a intégrés dans le dispositif du chômage partiel* ». En effet, avec l'élargissement du bénéfice de l'activité partielle la ministre précise « *on est allé très pragmatiquement en quelques semaines vers un système universel de chômage partiel* ». Elle ajoute qu'il s'agit d'« *un acquis qu'il faudra conserver* ».

Déconfinement à partir du 11 mai → la ministre a précisé qu'« *Il n'y aura pas de couperet le 1er juin* » pour le dispositif d'activité partielle. Si la première phase de déconfinement (11 mai au 2 juin) est concluante, il y aura une baisse progressive de la prise en charge de l'État. Par ailleurs, à partir du 2 juin, les établissements scolaires qui restent fermés ou qui le sont partiellement (pour les jours fermés et sauf si accueil périscolaire) devront fournir une attestation aux parents afin qu'ils puissent bénéficier de l'activité partielle.

Les mesures en discussion au Parlement...

Le projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire en discussion en commission mixte paritaire prévoit un certain nombre de mesures modifiant le dispositif d'activité partielle :

L'adaptation du dispositif d'activité partielle

- A compter du 1^{er} juin qui semble faire référence à la baisse du remboursement de l'Etat dans le cadre de l'allocation d'activité partielle.
- Création d'un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle, dénommé « *activité réduite pour le maintien en emploi* », destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.
- Mise en place par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi. Le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.
 - Accord de branche → consultation du CSE s'il existe puis élaboration d'un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi. Les conditions d'application et de renouvellement du document sont précisées par décret.
 - Accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe → le document est transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

Les mesures en discussion au Parlement...

Maintien des garanties santé et prévoyance en période d'activité partielle à compter du 12 mars 2020

▪ Du 12 mars au 31 décembre 2020

- Indépendamment des stipulations contraires des conventions ou accords collectifs, référendum ou DUE et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.
- En cas de non-respect du maintien des garanties → perte du caractère collectif et obligatoire des garanties et donc du régime social et fiscal de faveur dans le cadre de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
- Clarification concernant la problématique de l'assiette de calcul des cotisations et prestations à prendre en compte lorsque les clauses du contrat d'assurance font référence aux revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales → reconstitution sur la base de l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle.
- Il est possible de déterminer une assiette de calcul des cotisations et prestations supérieure à l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'une convention ou accord collectif, d'une DUE et d'un avenant au contrat collectif d'assurance.
- La reconstitution d'assiette de calcul et l'application d'une répartition du financement des garanties plus favorable aux salariés ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire.

▪ Du 12 mars au 15 juillet 2020

- A titre exceptionnel, les organismes assureurs ne pourront appliquer aucun frais ni pénalités lorsque les employeurs demandent des reports ou délais de paiement des primes et cotisations.
- En cas de non paiement des cotisations ou primes, les organismes assureurs ne peuvent pas non plus suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre. À compter du 15 juillet 2020, les employeurs ou salariés ne pourront pas payer ou se faire précompter plus de deux échéances si le contrat prévoit le versement d'une seule échéance au titre d'une période, à condition que les cotisations dues soient versées au plus tard le 31 décembre 2020.

Bénéficiaires de l'activité partielle



Entreprises

- ✓ **Toutes les entreprises**, quels que soient leurs effectifs ou secteur d'activité
- ✓ Lorsque les **salariés subissent une perte de salaire imputable** soit :
 - à la **fermeture temporaire** de leur établissement ou **d'une partie** de l'établissement
 - à la **réduction de l'horaire habituel de travail** en deçà de la durée légale de travail
- ✓ Pour **un** des **motifs** d'ordre économique, technique, naturel, structurel ou exceptionnel
- ✓ L'entreprise perçoit alors une allocation d'activité partielle cofinancée par l'Etat et l'Unedic et versée par l'Agence de Service et de Paiement (ASP)

L'activité partielle est donc collective et temporaire



Salariés

- ✓ **Salariés concernés par l'activité partielle** dont le **contrat de travail est suspendu** et non rompu :
 - **CDI ou CDD**
 - **Contrat d'apprentissage** ou **professionnalisation**
 - **Forfait annuel** en jours ou heures
 - **Cadres dirigeants** uniquement en cas de fermeture temporaire de l'établissement ou partie d'établissement (Ordonnance du 15 avril 2020)
- ✓ **Intérimaires** lorsque l'entreprise, dans laquelle ils sont détachés, a placé ses salariés en activité partielle
- ✓ Le salarié perçoit alors une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur

Sont exclus à date : salariés en arrêt maladie (non cumul avec IJSS), salariés en préavis (salaire)

Allocation d'activité partielle pour l'entreprise



Dispositif avant réforme

- ✓ **L'entreprise** perçoit pour **chaque heure non travaillée** une **allocation d'activité partielle cofinancée** par l'Etat et l'Unedic :
 - **7,74 €** pour les entreprises de **moins de 250 salariés**
 - **7,23 €** pour les entreprises de **plus de 250 salariés**
 - Dans la **limite de 1000 heures par an et par salarié**
- ✓ **Heures chômées** → **différence** entre la **durée légale du travail** (ou si elle est inférieure la **durée collective** ou celle prévue au **contrat de travail**) et les **heures réellement travaillées** (indemnisation des heures chômées en dessous et dans la limite de ces durées)
- ✓ **Forfait annuel en heures ou jours** → durée légale = jours de **fermeture de l'établissement ou service** (dans la limite de 7 heures par jour ou 3 h 30 par demi-journée de fermeture)

***Sont exclus de l'allocation** : heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail ou si elle est inférieure la durée collective ou celle prévue au contrat de travail → mais sont considérées comme des heures chômées*



Ce qui change avec la réforme

- ✓ **Suppression** de la **distinction** entre les **entreprises de moins ou plus de 250 salariés**
- ✓ L'**allocation d'activité partielle n'est plus forfaitaire** mais **proportionnelle aux revenus** des salariés placés en activité partielle :
 - **Remboursement à hauteur de 70%** de la rémunération antérieure horaire brute servant d'assiette à l'**indemnité de congés payés** dans la limite de (70% de) **4,5 SMIC**
 - **Taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €** → ne s'applique pas au contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation
 - Dans la limite de **1607 heures par an par salarié à partir du 3 avril 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 (Arrêté du 31 mars 2020)**
- ✓ **Forfait annuel en heures ou jours** → **y compris en cas de réduction de l'horaire de travail habituel à due proportion de cette réduction**

A compter du 26 mars 2020 le bulletin de paie doit comporter en cas d'activité partielle : nombre d'heures indemnisées, taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire et les sommes versées. Néanmoins, jusqu'en mars 2021 l'entreprise pourra continuer de remettre au salarié le document indiquant ces informations.

Indemnisation de l'activité partielle pour le salarié



Dispositif avant réforme

- ✓ **L'entreprise** verse une **indemnité horaire** qui n'est pas un salaire mais un **revenu de remplacement** à la date habituelle de versement des salaires :
 - **Minimum 70% de leur rémunération brute** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés
 - Dans la **limite de la durée légale du travail** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou celle prévue au contrat de travail)
 - **100 % de la rémunération nette antérieure** du salarié s'il est en formation pendant les heures chômées

- ✓ **Exonération des cotisations sociales** car il s'agit d'un **revenu de remplacement** (assurance chômage, retraite complémentaire, sécurité sociale) mais **soumission** à l'impôt sur le revenu et à la CSG (6,2%)/CRDS (0,5%) (après retenu l'indemnité ne peut être inférieure à 1539,42 €). Pour le régime local une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % est due.

En cas de procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire ou difficultés financières, le préfet, peut faire procéder au paiement direct par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) de l'indemnité horaire aux salariés



Ce qui change avec la réforme

- ✓ **L'entreprise** doit toujours verser l'**indemnité horaire** à la date habituelle de versement des salaires :
 - **Toujours minimum 70% de leur rémunération horaire antérieure brute** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés
 - Toujours dans la **limite de la durée légale du travail** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou celle prévue au contrat de travail)
 - Le salarié en formation pendant les heures chômées perçoit désormais **70% de la rémunération horaire antérieure brute**

- ✓ **A partir du 1er mai 2020 et jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020**, lorsque la somme des indemnités légales d'activité partielle et des indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une DUE excède 70 % de 4,5 Smic (soit 3,15 fois Smic horaire) → La part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

En cas de procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire ou difficultés financières, l'ASP doit remettre aux salariés le document indiquant : nombre d'heures indemnisées, taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire et les sommes versées

Allocation complémentaire pour le salarié

Dans le cadre de l'**activité partielle**, le code du travail garantit **aux salariés** dont l'**horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire** (35 heures), donc les personnes à temps plein, une **rémunération mensuelle minimale équivalente au montant du Smic net** (articles L.3232-1 et suivants du code du travail).

La **rémunération mensuelle minimale** fonctionne selon les modalités suivantes :

- Si après versement de l'**indemnité d'activité partielle**, la **rémunération** d'un salarié **est inférieure** à la **rémunération mensuelle minimale**
- ➔ L'**employeur** est dans l'**obligation** de lui **verser** une **allocation complémentaire** qui **est égale** à la **différence** entre la **rémunération mensuelle minimale** (ou Smic net) et la **somme initialement perçue** par le salarié

La rémunération mensuelle minimale ne s'applique pas pour les apprentis.



Chômage partiel ou technique - FOCUS

« Système universel »
d'activité partielle

Focus - « Système universel » d'activité partielle

Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
<p>Le dispositif de chômage partiel est applicable aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à compter du 15 septembre 2020.</p> <p>Il s'agit d'un dispositif de chômage partiel qui permet de réduire temporairement le salaire des salariés en fonction de la baisse d'activité de l'entreprise.</p> <p>Le dispositif est applicable aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à compter du 15 septembre 2020.</p>	15 septembre 2020	31 décembre 2020

Focus activité partielle
individualisée

Focus - Activité partielle individualisée

Le salarié est en droit de bénéficier de la réduction de salaire pour activité partielle individualisée à compter du 1^{er} mai 2020 quelle que soit la date de début de l'arrêt de travail.

- Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une maladie infectieuse ou une maladie chronique, ou une personne vulnérable présentant un risque de développer une maladie infectieuse ou une maladie chronique, ou une personne vulnérable présentant un risque de développer une maladie infectieuse ou une maladie chronique.
- Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.
- Le salarié est parent d'un enfant de moins de six ans ou d'un enfant présentant un handicap reconnu par l'Etat, ou une personne vulnérable, ou une personne vulnérable, ou une personne vulnérable.

Le dispositif est applicable à compter du 1^{er} mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif sont détaillées dans le document d'accompagnement.

Demande d'autorisation
d'activité partielle

Focus - Demande d'autorisation d'activité partielle

avant le mise en activité partielle des salariés, l'entreprise doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle au préfet du département où se trouvent l'établissement concerné, depuis le 1^{er} octobre 2020, les démarches de recours à l'activité partielle sont entièrement dématérialisées, ce dispositif d'activité partielle est applicable aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Consultation des institutions représentatives du personnel

<ul style="list-style-type: none"> Consultation préalable de l'ISE pour avis (intervention de plus de 10 salariés, soit 5% des effectifs inférieurs à 200 salariés) Avis de l'ISE (avis favorable ou défavorable) à adresser au préfet (avis favorable ou défavorable) à adresser au préfet (avis favorable ou défavorable) 	<p>Délai : 7 jours, soit du 15 mars 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> Faire pour les conseils représentatifs à la demande préalable d'autorisation d'activité partielle Il est adressé dans un délai de 1 mois à compter de la demande
---	---





Impacts des mesures d'urgence en Prévoyance

Dispositif dérogatoire des IJSS (salariés et indépendants)

Pour **faire face** à l'épidémie du **Coronavirus Covid-19** plusieurs mesures ont été prises dont un dispositif **dérogatoire** aux **conditions d'ouverture de droit** et au **délai de carence** pour le bénéfice des **indemnités journalières maladie des personnes exposées au coronavirus** mis en place depuis le **2 février 2020**. Par ailleurs, les **arrêts de travail** débutant entre le **12 mars 2020** et jusqu'à la **date de cessation de l'état d'urgence** ne sont **pas décomptés** dans la **durée maximale de versement** des IJSS (3 ans). Il ressort des textes règlementaires 3 groupes :

ASSURÉ MALADE (INFECTÉ PAR LE COVID-19 OU SUSPECTÉ DE L'ÊTRE)

- Respect des conditions d'ouverture de droit
- Versement des indemnités journalières de sécurité sociale et des indemnités complémentaires par l'employeur sans délai de carence **à compter du 24 mars 2020**
- L'arrêt de travail est prescrit par un médecin qui prend en charge le patient (ville ou hôpital)
- Téléconsultation possible → médecin adresse le volet 3 à l'assuré (par mail ou courrier) qui se charge de le transmettre à son employeur

ARRÊT DE TRAVAIL DÉROGATOIRE : ASSURÉ MAINTENU À DOMICILE EN APPLICATION DES CONSIGNES SANITAIRES

- Personnes dont l'état de santé est vulnérable ou « à risque » pour lesquelles les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement (évoquées par le Haut Conseil de la Santé Publique : ALD, femmes enceintes,...)
- Personnes proches cohabitant avec des personnes vulnérables
- Personnes asymptomatiques mais qui sont considérées comme étant « cas contact étroit » avec le Covid-19
- Parents d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée

EXTENSION A TOUS LES ARRÊTS DE TRAVAIL

- L'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a étendu la suppression du délai de carence pour :
- Tous les arrêts de travail ou congés pour raison de santé (régimes spéciaux et régime des militaires) débutant à compter du 24 mars 2020
- **Jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire** le 10 juillet 2020 (Loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire)



Dispositif dérogatoire des IJSS (salariés et indépendants)

	Délai de carence	Entrée en vigueur	Arrêt de travail	Durée	Fin du dispositif
Personnes asymptomatiques mais considérées comme étant « cas contact étroit » avec le Covid-19	NON Au 1 ^{er} jour bénéfice des IJSS	2 février 2020	Du 2 février au 9 mars 2020 = Médecin ARS transmet (avis d'interruption de travail) à Cnam de l'assuré et à l'employeur Au 10 mars 2020 = Cnam de l'assuré ou médecins conseils de la Cnam et CCMSA transmettent sans délai à l'employeur	20 jours max jusqu'au 11 mars 2020 A compter du 12 mars → jusqu'à la fin de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile	Jusqu'à 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence le 10 juillet 2020
Parents d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée		10 mars 2020 Au 12 mars 2020 y compris enfants handicapés	Disponible depuis 3 mars 2020 = Télé-service (declare.ameli.fr ou declare.msa.fr pour salariés du régime agricole) par l'employeur ou indépendant sans arrêt maladie pour garde d'enfant (y compris enfants handicapés sans limite d'âge) avec attestation sur l'honneur → possible pour un seul parent à la fois	De 1 à 21 jours pendant toute la durée de fermeture de l'établissement. Au-delà déclaration à renouveler jusqu'à l'ouverture de l'établissement scolaire → fractionnable et possible de partager la durée avec l'autre parent	30 avril 2020 → AMO stop les indemnisations Sauf pour les non-salariés qui peuvent renouveler leur demande dans les mêmes conditions
Personnes dont l'état de santé est vulnérable ou « à risque » pour lesquelles les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement		2 février 2020	Au 18 mars = Télé-service uniquement (declare.ameli.fr ou declare2.msa.fr pour salariés du régime agricole) par l'assuré sans passer par employeur ou médecin traitant Possibilité de déclarer l'arrêt rétroactivement à la date du 13 mars 2020	21 jours renouvelables automatiquement par l'AMO jusqu'à la fin du confinement. Si refus de prolongation de l'arrêt, l'assuré en informe l'employeur, qui devra y mettre un terme	(travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles, artistes auteurs et stagiaires de la formation professionnelle ainsi que les gérants de société relevant du régime général et les gérants de sociétés agricoles)
Personnes qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable		6 avril 2020	Au 6 avril 2020 = Médecin traitant, ou à défaut, médecin de ville	Tant que les consignes sanitaires sont maintenues	
Extension à tous les arrêts de travail par la loi du 23 mars 2020		24 mars 2020	Arrêt de travail pour maladie	Pendant toute la durée de l'arrêt de travail	Fin de l'état d'urgence le 10 juillet 2020

Bascule des arrêts dérogatoires en activité partielle

Pour rappel, l'article 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative (LFR) pour 2020 prévoit que les arrêts de travail dérogatoires des **salariés qui gardent leurs enfants** (y compris enfants handicapés), des **salariés vulnérables** et de **leurs proches cohabitant avec eux** basculeront automatiquement en activité partielle à compter du **1^{er} mai 2020** quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail. **Le placement en activité partielle est de droit** (Q/R, 13 05 2020 Ministère du travail).

Deux décrets d'application de l'article 20 de la LFR pour 2020 sont paru au JO du 6 mai 2020 :

- **Décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020**
 - à compter du **1^{er} mai 2020**, les salariés de droit privé mentionnés à l'article 20 de la LFR ne peuvent plus bénéficier des IJSS → arrêts de travail en cours à cette date, quelle que soit la date du début des arrêts
- **Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définit les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la LFR pour 2020**
 - à compter du **1^{er} mai 2020**, quelle que soit la date du début des arrêts
 - La **vulnérabilité** doit répondre à l'un des **11 critères** définis par le décret

1° Etre âgé de 65 ans et plus; 2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires; 3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications;
 4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale; 5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée; 6° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie); 7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2); 8° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise; 9° Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins, 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie; 11° Etre au troisième trimestre de la grossesse.

Bascule des arrêts dérogatoires en activité partielle

	Entrée en vigueur	Conditions de mise en place	Placement en activité partielle	Exceptions (uniquement pour les non-salariés)
Parents d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap dont la structure est fermée	1 ^{er} mai 2020	Aucune démarche à effectuer → Il continue d'échanger avec son employeur sur son impossibilité de poursuivre son activité et renouvelle si nécessaire l'attestation sur l'honneur précédemment fournie	Sur la base du certificat → l'employeur demande l'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1^{er} mai 2020	Arrêt de travail possible jusqu'au 11 mai ou au-delà si les consignes sanitaires sont maintenues → si arrêt de travail en cours au 1 ^{er} mai renouvellement via téléservice à compter de cette date
Personnes dont l'état de santé est vulnérable ou « à risque » pour lesquelles les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement	1 ^{er} mai 2020	Auto déclaration sur le site et dont l'arrêt est en cours au 30 avril 2020 → caisse d'assurance maladie leur transmet automatiquement un certificat d'isolement Ceux exclus de l'auto déclaration sur le site et qui ont eu un arrêt prescrit par un médecin → contacter le médecin pour le certificat d'isolement Si possible remise du certificat à l'employeur avant le 1 ^{er} mai 2020	Pour les arrêts de travail au-delà du 1^{er} mai 2020 → envoi d'un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN Le certificat d'isolement ne comporte pas de terme → date de sortie de l'isolement fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle	Arrêts de travail devant être maintenues après le 1^{er} mai → renouvellement via téléservice ou par le médecin jusqu'au 11 mai puis prolongé si les consignes sanitaires d'isolement demeurent (Prolongement automatiquement si demande validée via téléservice)
Personnes qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable	1 ^{er} mai 2020	Certificat d'isolement doit être établi par le médecin prescripteur de l'arrêt de travail dérogatoire antérieur Si possible remise du certificat à l'employeur avant le 1 ^{er} mai 2020		En l'absence de solution de Télétravail → médecin pourra prescrire un arrêt de travail jusqu'au 11 mai s'il l'estime nécessaire et il pourra le renouveler tant que les consignes sanitaires sont maintenues



Sont exclus les Personnes asymptomatiques « cas contact étroit » avec le Covid-19, les Personnes malades (infectées par le COVID-19 ou suspectées de l'être) ainsi que les non salariés

Dispositif dérogatoire dans le secteur public

L'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, a élargi le dispositif dérogatoire des IJSS à certains agents publics dont les agents fonctionnaires avec un temps de travail supérieur ou égal à 28 heures (régime spécial) et les agents contractuels et fonctionnaires avec un temps de travail inférieur à 28 heures (régime général) à compter du 24 mars 2020 :



- les administrations, services, offices, établissements publics de l'Etat, les établissements industriels de l'Etat et l'Imprimerie Nationale, pour les fonctionnaires, les magistrats et les ouvriers de l'Etat
- les régions, les départements et communes
- les établissements publics départementaux et communaux sans caractère industriel ou commercial
- les activités qui entraînent l'affiliation au régime d'assurance des marins français institué par le décret-loi du 17 juin 1938 modifié
- les entreprises minières et les entreprises assimilées, définies par le décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946, à l'exclusion des activités se rapportant à la recherche ou à l'exploitation des hydrocarbures liquides ou gazeux
- la société nationale des chemins de fer français
- les chemins de fer d'intérêt général secondaire et d'intérêt local et les tramways
- les exploitations de production, de transport et de distribution d'énergie électrique et de gaz
- la Banque de France
- le Théâtre national de l'Opéra de Paris et la Comédie Française

Dispositif dérogatoire dans le secteur public

	Délai de carence	Prise en charge	Durée	Fin du dispositif
Personnel d'un service public ou établissement public fermé	NON Au 24 mars 2020	En l'absence de télétravail ou réaffectation Agent fonctionnaires (régime spécial) ou Agent contractuel et fonctionnaire (régime général) = Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) → Maintien de la rémunération	Pendant toute la durée de fermeture de l'établissement	Jusqu'à 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence le 10 juillet 2020
Personnes asymptomatique mais qui sont considérées comme étant « cas contact étroit » avec le Covid-19		→ Maintien de la rémunération	Pendant toute la durée de l'isolement	
Personnes qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable		En l'absence de possibilité de télétravail → A priori maintien de la rémunération Arrêt de travail ou ASA?	A priori tant que les consignes sanitaires sont maintenues	
Personnes dont l'état de santé est vulnérable ou « à risque » pour lesquelles les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement		En l'absence de possibilité de télétravail Agent contractuel et fonctionnaire (régime général) et Agent fonctionnaires (régime spécial) = ASA = Télé-service (declare.ameli.fr) = ou arrêt de travail médecin traitant ou de ville → Maintien de la rémunération	A priori 21 jours renouvelable automatiquement par l'AMO jusqu'à la fin du confinement. Si refus de prolongation de l'arrêt, l'assuré en informe l'employeur, qui devra y mettre un terme.	
Parents d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap dont la structure est fermée		En l'absence de possibilité de télétravail Agent contractuel et fonctionnaire (régime général) = Télé-service (declare.ameli.fr) Agent fonctionnaires (régime spécial) = ASA → Maintien de la rémunération	Pendant toute la durée de fermeture de l'établissement ASA → jusqu'au 1^{er} juin après cette date uniquement pour les parents qui disposent d'une attestation de non prise en charge de l'enfant remise par l'établissement scolaire ou la mairie	
Personnes malades infecté par le covid-19		Arrêt de travail classique → Maintien de la rémunération	Pendant la durée de l'arrêt de travail	

Dispositif dérogatoire pour la loi de mensualisation

Par **cohérence** avec la **suppression** du **délai de carence** de **3 jours** pour le bénéficiaire des **IJSS** mis en place par le **décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020** modifié par le **décret n° 2020-227 du 9 mars 2020**, l'**ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020** prévoit la **suppression** de certaines **conditions d'ouverture au maintien de salaire légale** versé par l'employeur notamment le **délai de carence** de **7 jours**. Désormais, les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires bénéficient du complément employeur **à compter du 12 mars 2020**.

L'ordonnance du 25 mars a été complétée par le **décret n° 2020-434 du 16 avril 2020** et identifie deux situations différentes :

BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF DÉROGATOIRE POUR LES IJSS

- Au sens des dispositions du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020, le décret n° 2020-277 du 19 mars 2020 et le décret n° 2020-459 du 21 avril 2020
- Suppression du délai de carence **à compter du 12 mars 2020**
- Les dispositions sont applicables du **12 mars 2020 jusqu'à 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence le 10 juillet 2020** sauf pour certains arrêts dérogatoires

SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT CLASSIQUE

- Suppression du délai de carence pour les arrêts de travail **à compter du 24 mars 2020**
- Application d'un délai de carence de 3 jours (non plus 7 jours) pour les arrêts de travail ayant commencé **entre le 12 mars et le 23 mars 2020**
- Les dispositions du décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 sont applicables du **12 mars 2020 jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire le 10 juillet 2020**

Dispositif dérogatoire pour la loi de mensualisation

BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF DÉROGATOIRE POUR LES IJSS

- Suppression du délai de carence à compter du **12 mars 2020**
- Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an dans l'entreprise
- Suppression de la justification de l'arrêt de travail dans les 48 heures
- Suppression de la condition d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen
- Ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois → les durées des indemnisations effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées des indemnisations effectuées au cours de cette période
- A compter du **12 mars** et **jusqu'au 30 avril 2020**, quelle que soit la durée totale d'indemnisation, le montant de l'indemnité complémentaire est égal à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, en tenant compte du montant des IJSS

SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT HORS CAS D'EXPOSITION AU CORONAVIRUS

- Suppression du délai de carence pour les arrêts de travail à **compter du 24 mars 2020**
- Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an dans l'entreprise
- Ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois → les durées des indemnisations effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées des indemnisations effectuées au cours de cette période

Dispositif dérogatoire au maintien de salaire légale

	Délai de carence	Condition ancienneté	Transmission arrêt de travail dans 48H	Condition d'être soigné sur territoire FR / EUR	Fin du dispositif
Personnes asymptomatiques mais considérées comme étant « cas contact étroit » avec le Covid-19	NON A compter du 12 mars 2020 IJC au 1 ^{er} jour d'arrêt	NON	NON	NON	Jusqu'à 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence le 10 juillet 2020
Parents d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée					30 avril 2020
Personnes dont l'état de santé est vulnérable ou « à risque » pour lesquelles les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement					
Personnes qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable	OUI Du 12 mars au 23 mars 2020 Délai de carence de 3 jours	NON	NON	NON	Fin de l'état d'urgence sanitaire le 10 juillet 2020
Salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident classique					
Personnes malades (infectées par le covid-19 ou suspectées de l'être)	NON A partir du 24 mars 2020 IJC au 1 ^{er} jour d'arrêt		OUI	OUI	

Loi du 19 janvier 1978 : La Loi de mensuralisation

En l'absence de **dispositions conventionnelles plus favorables** pour les **salariés** ce sont les **dispositions légales** relatives au **maintien de salaire** qui s'appliquent. C'est la **Loi de mensuralisation** qui pose l'**obligation de maintien de salaire** de l'employeur en cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie et accident sous certaines conditions.

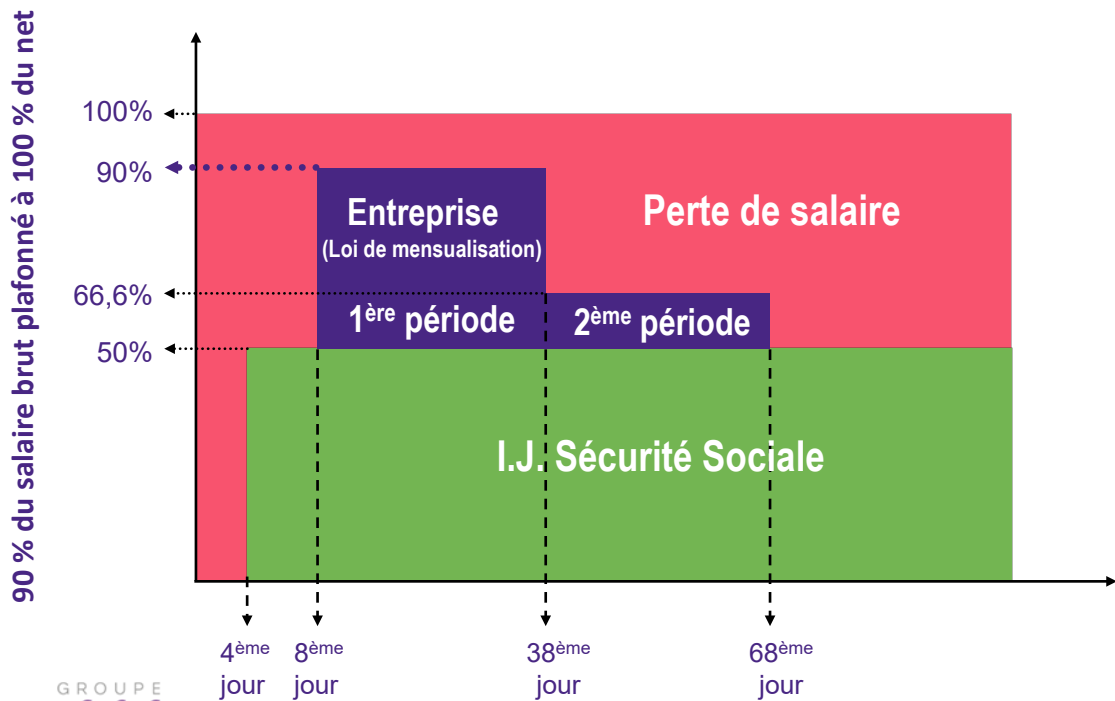
Conditions d'indemnisation

Ancienneté en entreprise	90% du Salaire brut	66,66% du Salaire brut
De 1 an à 5 ans	30 jours	30 jours suivants
De 6 ans à 10 ans	40 jours	40 jours
De 11 ans à 15 ans	50 jours	50 jours
De 16 ans à 20 ans	60 jours	60 jours
De 21 ans à 25 ans	70 jours	70 jours
De 26 ans à 30 ans	80 jours	80 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

- **Ancienneté minimum d'1 an** requise pour l'ouverture des droits, vie courante et risque professionnel
- Indemnisation à compter du **8ème jour d'arrêt de travail** sauf en cas d'AT/MP (pas de délai de carence)
- **90 % du salaire brut pendant 30 jours, 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants**
- Les durées d'indemnisation **augmentent en fonction de l'ancienneté** : plus 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté, **sans pouvoir dépasser 90 jours**

Loi du 19 janvier 1978 : La Loi de mensualisation

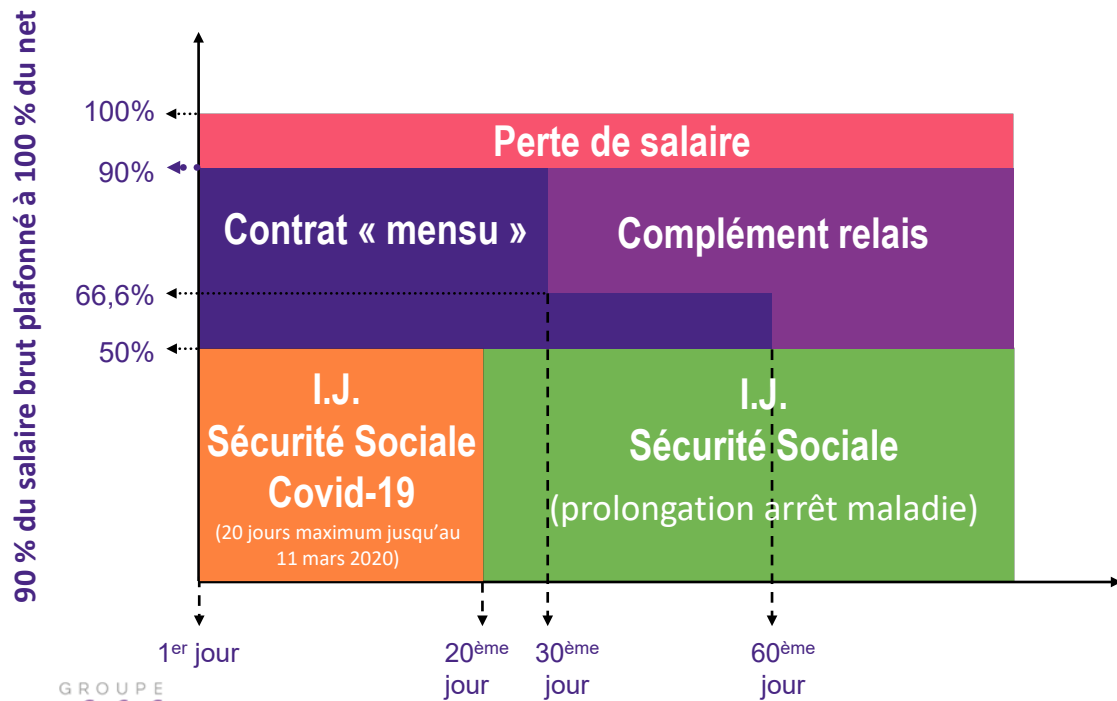
Montants d'indemnisation



- Appréciation du **crédit d'indemnisation** par période de douze mois consécutifs en année mobile arrière
- **Salaire de référence** = salaire brut que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à travailler **limité à 100 % du salaire net**
- Indemnisation **sous déduction des prestations brutes de la Sécurité Sociale.**

IJSS et maintien de salaire légale pendant l'épidémie

Montants d'indemnisation



Exemple pour un salarié ayant été en contact avec une personne malade du coronavirus :

- **Suppression de la condition d'ancienneté d'1 an** requise pour l'ouverture des droits, vie courante et risque professionnel
- Indemnisation à compter du **1^{er} jour d'arrêt de travail**
- **90 % du salaire brut** (que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler) **pendant 30 jours, 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants**
- Un **contrat de prévoyance « Complément relais »** peut être prévu dans l'entreprise **en complément et en relais** des **obligations de maintien de salaire** de l'employeur (Loi de mensualisation ou obligations issues de la CCN applicables)

Indemnisation du salarié en activité partielle

Pour rappel, le salarié ne peut cumuler l'activité partielle avec un arrêt de travail pour maladie : « *Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.* » (Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013).

QUELLE EST L'INDEMNISATION PERÇUE PAR LE SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL EN PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

En principe, le montant du maintien de salaire légale versé par l'employeur au salarié en arrêt de travail est calculée sur la base de 90 % de la rémunération brute que le **salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler** (article D.1226-1 du code du travail).

Sur cette notion de **salaire perçu si le salarié avait continué à travailler**, la Cour de Cassation dans un arrêt du 8 décembre 1983, a précisé dans le cadre d'un maintien de salaire conventionnel que ce traitement ne doit pas instituer en faveur du salarié en arrêt maladie « *un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide* » (Cass. soc., 8 déc. 1983 n° 82-41.444).

Ainsi, il est possible de limiter le maintien de salaire en tenant compte de l'indemnité d'activité partielle perçue dans le cadre de l'activité partielle.

Régime social de l'allocation d'activité partielle



Dans un courrier du 2 avril 2020, l'Urssaf s'est prononcé sur le **régime sociale de l'allocation d'activité partielle**. Dans le cadre de l'**activité partielle**, le **contrat de travail est suspendu**, pour pouvoir **bénéficier** du régime de **faveur lié au financement patronal des régimes santé et de prévoyance**, « **les garanties et la contribution patronale doivent être maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées** » (circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, fiche n° 7). Cette **condition s'applique** aux périodes d'**activité partielle** (Lettre-circulaire ACOSS n° 2011-0000036 du 24 mars 2011).

Dans ce cadre, **soit il y a maintien des garanties à titre gratuit** sans prélèvement de cotisations, **soit l'employeur continue de prendre en charge sa quote-part des cotisations**. Pour les régimes santé, les cotisations sont en générales forfaitaires donc elle reste due dans les même conditions. Pour les régimes prévoyance dont les cotisations sont calculées sur un pourcentage de la rémunération, l'Urssaf préconise de cotiser :

- « à minima sur un montant équivalent à de l'allocation d'activité partielle » (70% du salaire à plein temps) ou « sur la part de salaire rémunérant les heures non chômées en cas de réduction de l'horaire. Les garanties prévoyance pourront être proratisées ».
- « ou, de manière plus favorable au salarié, sur la base d'un salaire reconstitué à 100 % »

Néanmoins, dans le cadre d'un maintien des garanties prévoyance (sauf maintien des garanties à titre gratuit, l'Urssaf précise que « **les contributions patronales de prévoyance continuent d'être appelées quelle que soit l'assiette choisie par l'assureur** ». Ainsi, « **le régime social qui s'applique aux contributions patronales de prévoyance reste inchangé, que ce soit pour les taux de CSG et CRDS (9,20 % + 0,50 %) ou les limites d'exclusion de l'assiette des cotisations** ».

Service de santé au travail face à l'épidémie

L'**ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020** entrée en vigueur le **2 avril 2020** adapte les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire. Le **décret d'application n° 2020-410 du 8 avril 2020 de l'ordonnance** précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail **peuvent reporter** au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2020**, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir. Les principales mesures de l'ordonnance concernent :



- **Lutte contre la propagation du covid-19** par le biais notamment de messages de prévention
- **Report des visites médicales** qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé et **Report ou aménagement des interventions** dans ou auprès de l'entreprise autres que les visites médicales, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de covid-19
- **Possibilité de prescrire ou renouveler un arrêt de travail** pour les salariés de droit privé des établissements dont il a la charge (Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020) à compter du 13 mai jusqu'à 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence le 10 juillet 2020 :
 - en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 → le médecin du travail transmet l'arrêt de travail classique sans délai à l'employeur et au salarié (ce dernier doit le transmettre à sa caisse d'assurance maladie dans les 2 jours suivant l'arrêt)
 - au titre des arrêts de travail dérogatoire pour le bénéfice des IJSS uniquement pour les personnes vulnérables et leurs proches cohabitant avec elles → déclaration d'interruption de travail sur papier libre qui comporte l'identification du médecin, du salarié, de l'employeur et l'information que le salarié remplit bien les conditions pour en bénéficier

(L'ordonnance du 1^{er} avril prévoyait la possibilité de procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole devant être défini par arrêté mais le ministère du Travail renvoie désormais au protocole de déconfinement qui interdit les campagnes de dépistage en entreprise)

- **Sur le site du Ministère du travail → Suivi individuel des salariés par téléconsultation** après accord du salarié, si communication en temps réel par vidéotransmission garantit la confidentialité et la traçabilité des échanges (recours aux solutions télésanté répertoriées sur le site du ministère de la santé est possible ou outils grand public comme Skype sous réserve de respecter les conditions ci-dessus) / autres moyens techniques disponible si aucune solution de téléconsultation n'est disponible





Impacts des mesures d'urgence en Santé

Maintien et prolongation des droits des assurés

- **Continuité des droits des assurés sociaux** et dans leur accès aux soins, avec adaptation des conditions d'ouverture, de reconnaissance ou de durée des droits pour la prise en charge des frais de santé et des droits à la protection complémentaire en matière de santé (**CSS, CMU-C et ACS**) :
 - Les contrats ACS en cours au 12 mars 2020 et expirant avant le 31 juillet 2020, sont prorogés jusqu'à cette date (sauf opposition de l'assuré) sans modification des tarifs.



- Les bénéficiaires de la CMU-C et de la nouvelle Complémentaire Santé Solidaire dont le droit arrive à expiration entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 bénéficient d'une prolongation de leur droit de 3 mois à compter de la date d'échéance.

Maintien et prolongation des droits des assurés



- Les **patients en ALD** bénéficieront toujours de **l'exonération du TM jusqu'au 31 juillet 2020**, si celle-ci arrive à échéance entre le 12 mars et le 31 juillet 2020.

- **Affiliation des Français expatriés** rentrés en France entre le 1^{er} mars 2020 et le 1^{er} juin 2020 et qui n'exercent pas d'activité professionnelle, à **l'assurance maladie et maternité sans délai de carence.**



- **Réalisation de l'IVG médicamenteuse jusqu'à la 7^{ème} semaine de grossesse** (soit une prolongation de 2 semaines) :
 - ✓ Possibilité d'effectuer l'acte via une téléconsultation avec le médecin ou la sage-femme (au domicile de la patiente)

Prise en charge des frais de santé liés à l'hospitalisation

- Les frais de séjour lors d'une hospitalisation en service **réanimation** sont **pris en charge intégralement*** par **l'Assurance Maladie Obligatoire**
- Facturation du **forfait journalier hospitalier (20€/jour) + participation forfaitaire (24€** pour toute la durée le séjour) **aux mutuelles** (*durée moyenne d'un séjour de 10 à 15 jours voire 3 semaines*)
- Facturation des frais de séjours liés aux soins de suite et de réadaptation ou en médecine : 20% AMC + forfait journalier hospitalier



* hospitalisation pour un acte thérapeutique ou diagnostique d'un coefficient supérieur ou égal à 60, ou d'un tarif égal ou supérieur à 120 € (mesure instaurée par le décret n° 2011-201 du 21 février 2011, applicable depuis le 1er mars 2011)

Rôle accru du pharmacien au sein du système de santé

Le pharmacien peut, si l'ordonnance du patient a expiré :



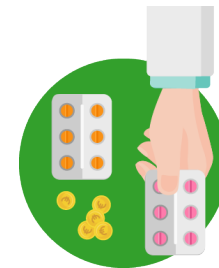
Renouveler le **traitement des malades chroniques** pour une durée ≤ 1 mois, jusqu'au 11 juin 2020



Renouveler la délivrance des médicaments contenant des **substances à propriété hypnotiques ou anxiolytiques**, dès lors que ces médicaments ont été délivrés au patient depuis au moins 3 mois consécutifs. Durée de la délivrance ≤ 28 jours. Jusqu'au 11 juin 2020



Dispenser, après accord du prescripteur, **les médicaments stupéfiants ou relevant du régime des stupéfiants**. Durée de la délivrance ≤ 28 jours. Jusqu'au 11 juin 2020



La **vente par internet** du paracétamol, ibuprofène, aspirine et de spécialités à base de nicotine est suspendue.



Délivrer, sauf ordonnance contraire, plus de **2 boîtes de paracétamol** (pour les patients qui ont de la fièvre ou des douleurs) et pas plus d'**une boîte** dans les autres cas. Pour **les spécialités à base de nicotine**, nombre de boîtes limité à un traitement d'1 mois. Le nombre de boîtes est à chaque fois inscrit dans le dossier pharmaceutique du patient.

Recours à la télésanté



TÉLÉCONSULTATION

Pour les personnes atteintes de Covid 19 ou suspectées de l'être

Prise en charge à 100% par l'AMO

- Vidéotransmission ou par téléphone
- Dérogations possibles à l'avenant 6 sur le parcours de soins et sur la connaissance préalable du patient par le médecin : dans ce cas, la téléconsultation devra s'inscrire « *prioritairement* » dans le cadre d'organisations territoriales coordonnées

Pour les autres patients, prise en charge également à 100% par l'AMO dans le cadre de l'avenant 6



TÉLÉEXPERTISE

Pour les personnes atteintes de Covid 19 ou suspectées de l'être

Prise en charge à 100% par l'AMO

- Dérogation possible à l'avenant 6 avec la suppression de la limitation du nombre de téléexpertises annuelles

Recours à la télésanté



TÉLÉSOIN

*Pour les personnes atteintes de Covid 19 ou suspectées de l'être :
 suivi par des infirmiers diplômés d'Etat libéraux ou salariés*

Prise en charge à 100% par l'AMO

- Prescription médicale pour cette surveillance clinique
- Réalisation préférentiellement par vidéo-transmission avec le patient, ou par téléphone si les équipements du patient et de l'infirmier ne le permettent pas
- Connaissance préalable du patient non nécessaire

*Téléssoin réalisé par la
 pharmacien pour accompagner
 certains patients et effectuer
 des bilans de médication*



TÉLÉSOIN

*Pour tous les patients, mise en place du téléssoin pour les
 orthophonistes, les ergothérapeutes, les psychomotriciens, les
 masseurs-kinésithérapeutes, les orthoptistes, les podologues*

Prise en charge à 100% par l'AMO

- Sont exclus les bilans initiaux et/ou les renouvellements de bilan
- Réalisation par vidéo-transmission
- Autre condition : réalisation préalable, en présence du patient, d'un premier soin par le professionnel de santé (en principe)
- Présence d'un des parents ou autre majeur autorisé pour les mineurs + présence de l'aidant pour les patients présentant une perte d'autonomie



« Contact COVID »

La stratégie de déconfinement mise en place depuis le 11 mai, consiste à maintenir les gestes barrières mais également **repérer les nouveaux cas contaminés, réaliser des tests et isoler les personnes malades.**

Ce nouveau dispositif (applicable dès le 13 mai), réalisé en collaboration avec la **CNAM, les médecins traitants** ou des médecins de garde, des médecins désignés après appel au 15 **et l'ARS, a pour objectif de :**

- **Tester par RT-PCR systématiquement et rapidement toutes personnes présentant des symptômes** (fièvre, gêne respiratoire, toux, anosmie et agueusie)

Et en cas de test positif : **Identifier toutes les personnes croisées au cours des 48h précédentes afin de casser les chaînes de contamination**

Les tests RT-PCR seront pris en charge à 100% par l'AMO



« Contact COVID »

☐ ACTIONS DU MEDECIN

- Prescription de masques
- Mesures d'isolement (avec prescription d'arrêt de travail le cas échéant)
- Étude des proches au sein du même foyer
- Enregistrement du dossier du patient dans une base dédiée « Contact Covid »
- En accord avec le patient, enregistrement des coordonnées des personnes ayant été en contact rapproché avec lui (jusqu'à 48h avant le début des signes de la maladie)
- Délivrer une ordonnance pour effectuer un test virologique (RT-PCR)



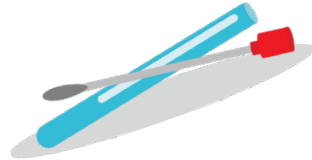
- ## ☐ ACTIONS DE LA CNAM (personnels médicaux et administratifs soumis au secret médical ou secret professionnel)
- Appeler rapidement les personnes en contact avec le malade pour les inviter à s'isoler (même si pas de symptômes)
 - Délivrer si besoin un arrêt de travail
 - Faire effectuer, sans ordonnance, un test de dépistage (RT-PCR) dans les plus brefs délais (pour les personnes au sein du même foyer et pour les contacts symptomatiques) et 7 jours après le dernier contact avec le cas confirmé pour les contacts non symptomatiques hors du foyer

« Contact COVID »

☐ ACTIONS DU MALADE

TEST POSITIF

- Contacte son médecin traitant
- S'isole à domicile durant 14 jours
- Si aggravation contacte le 15



TEST NEGATIF (durant la période de confinement)

- N'avoir aucun contact, durant 1 semaine, avec des personnes fragiles
- Porter systématiquement un masque à chaque sortie
- Ne pas utiliser les transports en commun
- Pas de reprise de travail durant la période sauf en télétravail (si télétravail impossible : prescription d'un arrêt maladie)



Dès qu'un laboratoire détectera le test positif il appellera la caisse d'assurance maladie et le médecin, afin de ne passer à côté d'aucun malade positif. Le patient recevra également ses résultats.

Si le patient n'a pas de médecin traitant, le laboratoire en saisira un sinon l'assurance maladie récupérera l'info.



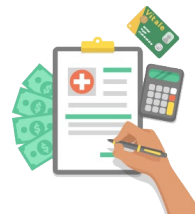
« Contact COVID »

La rémunération pour le médecin



La consultation effectuée par le médecin traitant sera cotée en consultation très complexe car elle consistera au suivi de l'enregistrement et du traitement de la cellule familiale soit :

$$C 25,00 \text{ €} + MIS^* 30,00 \text{ €} = 55,00 \text{ €}$$



* MIS : majoration déjà existence dans la nomenclature pour consultation très complexe (Majoration pour information Initiale et mise en place de la Stratégie thérapeutique)



Pour aller plus loin...

Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
Salariés au forfait annuel en jours ou heures	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés qui sont convertis en heures de la manière suivante : <ul style="list-style-type: none"> - une demi-journée non travaillée = 3 heures 30 non travaillées - un jour non travaillé = 7 heures non travaillées - une semaine non travaillée = 35 heures non travaillées Jours de congés payés et RTT pris au cours de la période de mise en activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés (jours ouvrés) sont convertis en heures et déduits des heures non travaillées prises en compte pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle 	12 mars 2020	31 décembre 2020
Cadres dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Le placement en activité partielle ne peut intervenir qu'en cas de fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement Le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle s'effectue en retenant une rémunération mensuelle de référence égale à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle (ou la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) Montant horaire est déterminé en rapportant le 30^{ème} du montant de la rémunération mensuelle de référence à 7 heures Nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion en heures pour les salariés au forfait annuel en jours ou en heures 	12 mars 2020 (modification par décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 entrée en vigueur le 6 mai 2020)	



Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
<p>Indemnisation des heures supplémentaires et des heures au-delà de la durée légale du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ne sont en principe pas indemnisables. Désormais, elles pourront faire l'objet d'une indemnisation (indemnité et allocation d'activité partielle) pour les salariés suivants : <ul style="list-style-type: none"> Salariés ayant conclu avant le 23 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires Salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant le 23 avril 2020 Pour la détermination des heures indemnisées : <ul style="list-style-type: none"> c'est la durée contractuelle ou collective qui est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail ce qui permet également d'indemniser les heures supplémentaires 	<p>12 mars 2020</p>	<p>Date fixée par décret</p> <p>au plus tard 31 décembre 2020</p>
<p>Rémunérations variables ou versées selon une périodicité non mensuelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variable perçue au cours des 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle (ou la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins 12 mois). Sont exclus les frais professionnels et des éléments de rémunération dans les mêmes conditions que pour les VRP. 		<p>31 décembre 2020</p>



Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
Salariés à temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> Le taux horaire de l'indemnité partielle ne peut-être inférieur au Smic horaire (8,03 €) Si le taux horaire de rémunération est inférieur au Smic horaire → le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal à son taux horaire de rémunération 	12 mars 2020	Date fixée par décret au plus tard 31 décembre 2020
Salariés soumis à un régime d'équivalence	<ul style="list-style-type: none"> Il s'agit d'un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif visant à rémunérer des périodes d'inaction durant les heures de travail L'ensemble des heures d'équivalence rémunérées est pris en compte pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. La durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail 		
Salariés protégés	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque la mise en activité partielle concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé, l'employeur n'a pas à recueillir son accord pour le placer en activité partielle 		
Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> Lorsque la rémunération est inférieure au Smic, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à leur rémunération antérieure Pour les rémunération supérieur ou égale au Smic, l'indemnité horaire d'activité partielle = 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié lorsque le résultat est > à 8,03 euros Si le résultat est ≤ à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle = à 8,03 euros 		
Salariés en formation pendant l'activité partielle	<ul style="list-style-type: none"> 70% de la rémunération horaire antérieure brute au lieu de 100% de la rémunération nette antérieur 	29 mars 2020	



Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
Salariés en portage salariales	<p>Salariés en CDI en portage salariale qui ne sont habituellement pas rémunérés peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente. Le calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heures indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise de portage (ou la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) → 1 jour travaillé = 7 heures travaillés • Rémunération mensuelle de référence correspond à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein : <ul style="list-style-type: none"> - Si la moyenne mensuelle des heures travaillées est inférieure à une activité équivalant à un temps plein, la rémunération mensuelle de référence est corrigée à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées et rapportée à la durée légale du travail • Montant horaire est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la moyenne mensuelle d'heures travaillées 	<p>12 mars 2020 (modification par décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 entrée en vigueur le 6 mai 2020)</p>	<p>31 décembre 2020</p>
Intermittents du spectacle et mannequins	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19 		

Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
Personnels navigants de l'aviation civile	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les entreprises dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité, le nombre d'heures à prendre en compte correspond : <ul style="list-style-type: none"> - à la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis → la conversion en heures des jours d'inactivité au-delà de ceux garantis se fait sur la base de 8,75 heures chômées dans la limite de la durée légale du temps de travail. 	12 mars 2020	
Marins	<p>Pour les marins rémunérés à la part le calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montant horaire est déterminé par l'arrêté du 6 mai 2020 et en fonction du salaire forfaitaire défini selon la dernière fonction qu'ils ont exercée à bord du navire et la pêcherie concernées par le placement en activité partielle et sur lesquels sont assises les cotisations des marins et les contributions des armateurs • Nombre d'heures indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est déterminé en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées de travail à la pêche non travaillés au titre de la période considérée convertis en heures selon les modalités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - une demi-journée de travail à la pêche non travaillée = 3 h 30 - un jour de travail à la pêche non travaillé = 7 heures - une semaine de travail à la pêche non travaillée = 35 heures 	12 mars 2020 (modification par décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 entrée en vigueur le 6 mai 2020)	31 décembre 2020



Focus - « Système universel » d'activité partielle

VRP ne relevant pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise

Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
<ul style="list-style-type: none"> Le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle s'effectue en retenant une rémunération mensuelle de référence (RMF) égale : <ul style="list-style-type: none"> à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle (ou la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) sont exclus les frais professionnels et des éléments de rémunération alloués pour l'année qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif ou qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite de de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés Montant horaire = $\frac{\text{Montant de la rémunération mensuelle de référence}}{\text{Durée légale du temps de travail (35 heures)}}$ Perte de rémunération = RMF – Rémunération mensuelle effectivement perçue Heures non travaillées indemnisables = $\frac{\text{Perte de rémunération}}{\text{Montant horaire}} \times \text{Durée légale du travail}$ 	<p>12 mars 2020</p>	<p>31 décembre 2020</p>

Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
<p>Journalistes pigistes</p>	<p>En collaboration régulière, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de 3 bulletins mensuels de pige sur les 12 mois civils précédant la date du placement en activité partielle → dont deux dans les 4 mois précédant la date du placement en activité partielle, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle. Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunération mensuelle de référence (RMF) = moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle (ou la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération dans les mêmes conditions que pour les VRP • Coefficient de référence = $\frac{\text{Montant de la rémunération mensuelle de référence}}{\text{Salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, dans la forme de presse considérée ou, à défaut, par le Smic}}$ • Montant horaire = $\frac{\text{Montant de la rémunération mensuelle de référence}}{\text{Durée légale du temps de travail (s'il y a lieu application du coefficient de référence)}}$ • Perte de rémunération = RMF – Rémunération mensuelle effectivement perçue • Heures non travaillées indemnisables = $\frac{\text{Perte de rémunération}}{\text{Montant horaire}} \times \text{Durée légale du travail (après application s'il y a lieu du coefficient de référence)}$ 	<p>12 mars 2020</p>	<p>31 décembre 2020</p>



Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
<p>Travailleurs à domicile</p>	<p>Le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle s'effectue en retenant une rémunération mensuelle de référence égale :</p> <ul style="list-style-type: none"> à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement (ou la totalité des mois civils travaillés si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de 12 mois) Sont exclus les frais d'atelier, les frais accessoires (loyer, chauffage, éclairage du local travail, etc.), les heures supplémentaires et des éléments de rémunération dans les mêmes conditions que pour les VRP Perte de rémunération = Rémunération mensuelle de référence – Rémunération mensuelle effectivement perçue Heures non travaillées indemnisables = $\frac{\text{Perte de rémunération}}{\text{Montant horaire}} \times \text{Durée légale du travail}$ ou lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail 	<p>12 mars 2020</p>	<p>31 décembre 2020</p>



Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
Particuliers employeurs	<ul style="list-style-type: none"> Ils sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative pour placer leurs salariés en activité partielle Les Urssaf, les caisses de mutualité sociale agricole, la caisse de sécurité sociale de Mayotte et la caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon sont chargées de rembourser, pour le compte de l'État et de l'Unedic, les indemnités d'activité partielle versées par les particuliers employeurs Ils doivent tenir à disposition des Urssaf, une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées 		
Salariés des particuliers employeurs	<p>Pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels (en attentes d'un décret) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les heures non travaillées sont indemnisées dans la limite de la durée fixée par les conventions collectives nationales des salariés du particulier employeur et des assistants maternels dès lors que ces conventions sont applicables → donc au-delà de la durée légale du travail soit 45 heures pour les assistants maternels et 40 heures pour les salariés du particulier employeur Indemnité horaire est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être : <ul style="list-style-type: none"> ni inférieure au montant net correspondant aux minima fixés par la convention collective nationale, pour les salariés employés à domicile et au montant minimal de rémunération fixé par le code de l'action sociale et des familles pour les assistants maternels ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires relatives à l'activité partielle Indemnités d'activité partielle → exclues de la CSG et cotisation maladie Alsace Moselle 	12 mars 2020	<p>Date fixée par décret</p> <p>au plus tard 31 décembre 2020</p>



Focus - « Système universel » d'activité partielle

	Contenu	Entrée en vigueur	Fin du dispositif
Entreprises publiques	<ul style="list-style-type: none"> • Placement en activité partielle possible pour les salariés de droit privé des établissements publics à caractère industriel et commercial de l'Etat, des groupements d'intérêt public et des sociétés publiques locales <ul style="list-style-type: none"> - A condition que les employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources - Allocation d'activité partielle dans les mêmes conditions que pour les employeurs de droit commun • Seules les entreprises en auto-assurance devront rembourser les sommes mises à la charge de l'Unedic dans des conditions qui seront définies par décret 	12 mars 2020	<p>Date fixée par décret</p> <p>au plus tard 31 décembre 2020</p>
Entreprises ne comportant pas d'établissement en France	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié(s) effectuant son activité sur le territoire français bénéficient de l'indemnité d'activité partielle • Uniquement pour entreprise soumise, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance chômage 		
Régies de remontées mécaniques ou de pistes de ski	<ul style="list-style-type: none"> • Ils s'agit des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public industriel et commercial • Salariés soumis au Code du travail et dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage → Bénéficient de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle 		



Focus - Activité partielle individualisée

L'article 20 de la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 prévoit qu'à compter du 1^{er} mai 2020 quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail que les personnes suivantes seront placées en **activité partielle** :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire → jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable → jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020
- le salarié est parent 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 → pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant



L'employeur pourra placer ces salariés en **activité partielle de manière individualisée** même **en l'absence de suspension ou réduction de l'activité** dans l'entreprise. La consultation du CSE n'est pas requise :

- Ils percevront une indemnité à hauteur de **70 % du salaire brut** (soit environ 84 % du salaire net)
- Ces montants seront portés à 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du Smic
- L'indemnité d'activité partielle sera versée au salarié par l'entreprise, qui se fera intégralement remboursée par l'Etat
- Les modalités d'application seront définies par voie réglementaire



Focus - Activité partielle individualisée

L'article 8 de l'Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 introduit la possibilité d'individualiser la mise en place de l'activité partielle à **partir du 23 avril 2020**. Il s'agit d'une dérogation aux conditions d'application de l'activité partielle prévue au I de l'article L. 5122-1 du code du travail.



L'individualisation de l'activité partielle doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité. Dans ce cas l'employeur peut la mettre en place pour :

- une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle
- possibilité d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées

Conditions de mise en œuvre :

- soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement
- ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise (CE)



Focus - Activité partielle individualisée

Contenu de l'accord ou du document soumis à l'avis du CSE ou du CE :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles ces critères objectifs sont réexaminés afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document
- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée



Les accords conclus et DUE qui permettent l'individualisation de l'activité partielle cessent de produire leurs effets à une date fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020

Focus - Demande d'autorisation d'activité partielle

Avant la mise en activité partielle des salariés, **l'entreprise** doit adresser une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle** au **préfet du département** où est implanté l'établissement concerné. Depuis le **1^{er} octobre 2014**, les **démarches de recours à l'activité partielle** sont entièrement **dématérialisées** via l'extranet Activité partielle (activitepartielle.emploi.gouv.fr). Pour recourir au dispositif, les entreprises doivent obligatoirement se connecter et créer un compte.

Consultation des institutions représentatives du personnel

- ✓ Consultation préalable du CSE pour avis : entreprises de plus de 50 salariés (CSE obligatoire à partir de 11 salariés mais n'ont pas d'attribution information/consultation)
- ✓ À défaut d'instance représentative du personnel l'employeur doit informer directement les salariés (durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés concernés)

Décret n°2020-325 du 25 mars 2020

- ✓ L'avis peut être recueilli postérieurement à la demande préalable d'autorisation d'activité partielle
- ✓ Et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande

Focus - Demande d'autorisation d'activité partielle

Saisie et transmission de la demande d'autorisation préalable

- ✓ L'entreprise remplit sa demande d'autorisation en ligne via l'extranet activité partielle (activitepartielle.emploi.gouv.fr) → concrètement la demande est adressée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du département où est implanté l'établissement
- ✓ La demande doit préciser :
 - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
 - la période prévisible de sous-activité
 - le nombre de salariés concernés

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE

Décret n°2020-325 du 25 mars 2020

- ✓ À compter du placement des salariés en activité partielle l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande (*Q/R Ministère du travail du 10 avril 2020 : la demande pourra être déposée jusqu'au 30 avril 2020 sans que le délai de 30 jours ne soit opposable*) → ajout du motif « *cas de circonstance de caractère exceptionnel* » (Coronavirus Covid-19)
- ✓ Dans le cadre du Coronavirus Covid-19, l'employeur doit préciser les conséquences liées à l'épidémie sur son activité
- ✓ L'avis préalable du CSE peut être transmis postérieurement à la demande



Focus - Demande d'autorisation d'activité partielle

Notification et durée de la décision d'autorisation d'activité partielle

- ✓ La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée par voie dématérialisée à l'entreprise dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation
- ✓ L'absence de décision dans un délai de 15 jours vaut acceptation implicite de la demande
- ✓ La décision de refus est motivée
- ✓ L'employeur doit informer le CSE
- ✓ Durée maximum de 6 mois pour l'autorisation d'activité partielle

Décret n°2020-325 du 25 mars 2020

- ✓ **Jusqu'au 31 décembre 2020 :**
 - Délai de 2 jours pour notifier la décision d'autorisation ou de refus
 - L'absence de décision dans un délai de 2 jours vaut acceptation implicite de la demande
- ✓ Durée maximum de 12 mois pour l'autorisation d'activité partielle



Contact

Nicolas MOREL

06 73 70 46 76

nicolas.morel@groupe-vyv.fr

Retrouvez également ce document sur la plateforme :



<https://www.collectif-covid19.groupe-vyv.fr/>



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LLI4UF62.
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15.