

CORONAVIRUS – LA GESTION DES SALARIES EN CONFINEMENT (SITUATION AU 16 MARS 2020)

Face à l'épidémie de Covid-19 qui sévit dans le monde y compris en France et afin de limiter la propagation du virus, certains salariés ou leurs enfants peuvent être placés en quarantaine pour une durée minimale de 14 jours. Dans cette situation, quels sont les impacts en paie et comment l'employeur doit-il gérer le cas de ces salariés placés en confinement ?

Plusieurs situations peuvent se présenter, nous les aborderons tour à tour :

- **Salarié en télétravail pendant la période d'isolement**
- **Salarié maintenu à domicile par l'employeur sans arrêt de travail**
- **Salarié mis en isolement avec arrêt de travail de la CPAM**
- **Salarié parent d'un enfant placé en isolement**
- **Salarié absent sans autorisation**
- **Recours à l'activité partielle**

Ces situations et leur gestion en paie résultent de plusieurs textes venus apporter des précisions sur les modalités de traitement de ces absences : Décret 2020-73 du 31 janvier 2020, JO 1er février relatif aux IJSS ; « Covid-19 : 22 questions/réponses », document diffusé par le ministère du Travail et le ministère des Solidarités et de la santé le 28 février 2020 ; Circ. CNAM 2020-9 du 19 février 2020 relative au dispositif dérogatoire de versement d'IJSS ; Décret 2020-193 du 4 mars 2020, JO du 5 ; Décret 2020-227 du 9 mars 2020 JO du 10 ; « Covid-19 : 22 questions/réponses », V2 mis à jour le 9 mars 2020

Compte tenu des annonces faites par Emmanuel Macron le 12 mars, par Muriel Pénicaud le 13 mars et par Edouard Philippe le 14 mars 2020, de nouveaux textes vont certainement être publiés (sur la gestion de l'activité partielle notamment).

Salarié en télétravail pendant la période d'isolement

Le Ministère du travail rappelle dans son document questions/réponses que face à une situation d'isolement, le télétravail reste **la solution à privilégier dès lors que le poste de travail le permet** (« Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 11). Ceci a d'ailleurs été à nouveau confirmé par le Président de la République dans son allocution le 12 mars dernier.

CORONAVIRUS – LA GESTION DES SALARIES EN CONFINEMENT (SITUATION AU 16 MARS 2020)

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, l'employeur peut **imposer le recours au télétravail sans avoir à obtenir l'accord du salarié** (C. trav. art. L. 1222-11). Dans ce cadre, la mise en œuvre du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier (« Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 12).

Ainsi, si le salarié est en télétravail, sa rémunération reste la même. Aucune gestion particulière en paie.

Salarié maintenu à son domicile par l'employeur sans arrêt de travail

L'employeur a également, face à cette pandémie, la possibilité de décaler les congés payés déjà posés par ses salariés. Cette procédure est également une solution pour maintenir les salariés à domicile mais obéit à certaines conditions, dont des délais de prévenance.

Si l'employeur demande à un salarié de rester chez lui sans possibilité de télétravail (ou impossibilité pour l'employeur d'imposer la prise de congés payés ou RTT), mais que celui ne bénéficie pas d'un arrêt de travail de l'ARS ou d'un arrêt de travail déclaré suite à une garde d'enfants placés en isolement à domicile, **l'employeur doit lui maintenir sa rémunération**.

Sa période d'absence devra être **assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise** (« Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 14).

Salarié mis en isolement avec arrêt de travail de la CPAM

Pour les salariés se trouvant dans l'impossibilité de recourir au télétravail (soit parce que le poste ne le permet pas soit parce qu'ils disposent d'un accès limité aux moyens de télécommunications) et ayant été en lien avec le COVID-19, ils font l'objet d'une mesure de maintien à domicile avec arrêt de travail.

Il s'agit des salariés :

- ayant fait l'objet d'une mesure d'isolement du **fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus** ;

CORONAVIRUS – LA GESTION DES SALARIES EN CONFINEMENT (SITUATION AU 16 MARS 2020)

- ou ayant **séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique** de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'ils sont en contact de personnes sensibles dans le cadre de leur activité professionnelle (ex. : personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches).

Afin que ces salariés en confinement ne soient pas lésés financièrement, une procédure dérogatoire est prévue. Ils doivent se faire prescrire un arrêt de travail par un **médecin habilité de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) sur avis de l'autorité régionale de la santé (ARS)**, quand bien même ils ne sont pas malades (décret 2020-73 du 31 janvier 2020, JO 1er février 2020 ; circ. CNAM 2020-9 du 19 février 2020).

Avec cet arrêt, et sous réserve de transmission de l'attestation de salaire « Maladie » par l'employeur par les voies habituelles, les salariés percevront des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de maladie. Le versement de ces IJSS déroge, toutefois, aux règles applicables aux IJSS maladie puisque l'indemnisation de l'arrêt de travail par la Sécurité sociale est **effectuée sur une durée maximale de 20 jours, sans condition d'ouverture de droits et sans application de délai de carence** (Décret 2020-73 du 31 janvier 2020, JO 1er février).

De son côté, l'employeur devra verser aux salariés **les indemnités complémentaires si les intéressés répondent aux conditions requises par le texte applicable** (indemnisation complémentaire prévue par le code du travail, maintien de salaire conventionnel). Là encore, **le délai de carence de 7 jours** prévu par le code du travail (C. trav. Art. D.1226-3) dans les cas de maladies « classiques » **ne s'applique pas** (Décret 2020-193 du 4 mars 2020, JO du 5). Il convient de préciser que l'indemnisation complémentaire se fera dans la limite des droits du salarié : les conditions liées notamment à l'ancienneté, aux droits restants, etc. ne sont pas supprimées. Seul le délai de carence de l'indemnisation complémentaire légale l'est.

Le décret du 4 mars 2020 **ne supprime pas le délai de carence applicable aux indemnisations complémentaires des employeurs prévues par les conventions collectives** (Décret 2020-193 du 4 mars 2020, JO du 5). Si on s'en tient à ce décret, il convient de **comparer la totalité des indemnisations complémentaires légale et conventionnelle afin de déterminer la plus favorable au salarié**.

Toutefois, le document « **Covid-19 : 22 questions réponses** » a été mis à jour le 9 mars 2020. Cette mise à jour précise que **la suppression du délai de carence de l'indemnisation complémentaire employeur s'applique aussi aux délais de carence conventionnels**. Ce document n'ayant aucune valeur officielle, contrairement au décret, il appartient à l'employeur de se positionner sur son souhait de maintenir ou non le délai de carence conventionnel.

CORONAVIRUS – LA GESTION DES SALARIES EN CONFINEMENT (SITUATION AU 16 MARS 2020)

Ces conditions particulière d'indemnisation s'appliquent **temporairement jusqu'au 30 avril 2020** (Décret 2020-193 du 4 mars 2020, JO du 5 ; « Covid-19 : 22 Q/R MAJ 9 mars 2020»).

Salarié parent d'un enfant placé à l'isolement

Des mesures de fermeture de crèches et établissements scolaires ont été prises afin de limiter la propagation du coronavirus. Certains parents se retrouvent donc contraints de rester à leur domicile pour garder leurs enfants.

Jusqu'à maintenant, un salarié contraint de garder un enfant ayant fait l'objet d'une demande de respect de période d'isolement pouvait bénéficier d'un arrêt de travail en prenant contact avec l'Agence régionale de santé (ARS) pour se faire délivrer un arrêt de travail par un médecin habilité par celle-ci (« Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 16 ; circ. CNAM 2020-9 du 19 février 2020).

Les pouvoirs publics ont **simplifié la procédure qui permet de bénéficier d'un arrêt de travail**, lorsqu'il n'y a pas d'autre choix, pour les parents qui sont contraints de rester avec leurs enfants. Il suffit désormais d'une **déclaration de l'employeur**, sans passer par l'Agence régionale de santé.

Comment ça marche ?

Concrètement, à l'aide du téléservice <http://declare.ameli.fr>, l'employeur déclare directement à l'Assurance maladie, via un formulaire, **les salariés devant être placés en arrêt de travail indemnisé pour ce motif**. L'employeur recevra un mail en retour confirmant sa déclaration.

Conditions à remplir pour pouvoir bénéficier de l'arrêt de travail et du versement des IJSS maladie :

- 1/ L'enfant doit avoir **moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt de travail**.
- 2/ Il doit s'agir soit d'un **enfant scolarisé ou accueilli dans un établissement fermé**, soit d'un enfant résidant dans une zone de circulation du virus, scolarisé en dehors de cette zone, mais auquel on a demandé de ne pas aller à l'école.
- 3/ Le **salarié doit attester sur l'honneur être le seul parent** (ou détenteur de l'autorité parentale) **à bénéficier d'un arrêt de travail pour ce motif**. Un seul parent peut en effet bénéficier d'un arrêt de travail à ce titre.
- 4/ **L'arrêt de travail doit être la seule solution possible**. Si le télétravail est possible, cette solution doit être privilégiée

CORONAVIRUS – LA GESTION DES SALARIES EN CONFINEMENT (SITUATION AU 16 MARS 2020)

Si l'arrêt de travail est octroyé, le salarié bénéficie des mêmes dispositions que les salariés placés eux-mêmes à l'isolement avec arrêt de travail de la CPAM : **IJSS maladie et indemnisation complémentaire de la part de l'employeur sans délai de carence.**

Compte tenu des déclarations présidentielles effectuées le jeudi 12 mars 2020, le site Ameli a mis à jour le process pour bénéficier de cet arrêt spécifique. Il est désormais fractionnable, partageable entre les parents (toujours à la condition qu'un seul parent en même temps en bénéficie) et octroyé pour une période d'un à quatorze jours. Au-delà, il faut renouveler la demande par l'employeur. L'arrêt a une **durée de 1 à 14 jours et pourra être renouvelé autant de fois que nécessaire.**

Ces conditions particulières d'indemnisation s'appliquent **temporairement jusqu'au 30 avril 2020** (Décret 2020-193 du 4 mars 2020, JO du 5 ; « Covid-19 : 22 Q/R MAJ 9 mars 2020).

Salarié absent sans autorisation

Si le salarié est absent de sa propre volonté, sans mise en isolement (de lui-même ou d'un enfant), sans possibilité de télétravail et sans que l'employeur ne lui ait demandé de rester chez lui, **alors le traitement paye de l'absence doit se faire comme pour une absence normale**. La retenue pratiquée sur le salaire doit ainsi être **exactement proportionnelle à la durée de l'absence**.

Le cas échéant, l'employeur pourrait en outre sanctionner le salarié, s'il estime que l'absence, injustifiée, ressort du droit disciplinaire.

Il reste néanmoins possible pour le salarié de poser des congés payés, des congés sans solde ou RTT pour pallier cette absence.

Attention au droit de retrait des salariés

Lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans l'accord de l'employeur. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre du salarié (C. trav. art. L. 4131-1 et L. 4131-3).

Les pouvoirs publics ont précisé que dès lors qu'un employeur suit les recommandations sanitaires du gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>), **un salarié ne peut pas a priori invoquer le droit de retrait au motif qu'un de ses collègues revient d'une zone à risque ou a été en contact avec une**

CORONAVIRUS – LA GESTION DES SALARIES EN CONFINEMENT (SITUATION AU 16 MARS 2020)

personne contaminée, en l'état des connaissances épidémiologiques à ce jour (« Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 8). En pratique, les réactions à un éventuel droit de retrait sont à déterminer au cas par cas (« Covid-19 », 28 février 2020, Q/R 7 et 21).

De ce fait, si l'employeur estime que le droit de retrait est abusif (sous contrôle du juge), il pourra **procéder à des retenues pour absence**.

Le recours à l'activité partielle

Le recours à l'activité partielle a été présenté comme l'un des **outils permettant aux entreprises de faire face à cette période particulière, « dans le cadre de circonstances exceptionnelles »** (« Covid-19 », 28 février 2020Q/R n° 20).

L'employeur **doit déposer sa demande d'activité partielle sur le portail dédié** (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>) en amont du placement effectif des salariés en activité partielle et après avoir consulté son comité social et économique.

Deux particularités ont été annoncées pour le recours à l'activité partielle pour une baisse d'activité liée au Coronavirus :

- Le délai d'instruction de la demande par l'administration est **raccourci de 15 jours à 48 heures**.
- L'allocation versée par l'Etat et l'Unédic pour compenser l'indemnisation des salariés à hauteur de 70% de leur rémunération horaire faite par les entreprises évolue :
 - De 7,74€ par heure chômée à **8,04€ par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés**.
 - **7,23€ pour les entreprises de 250 salariés et plus** (sans changement).

L'indemnisation pourrait même être portée à 100% pour tous les salariés (y compris ceux qui ont une rémunération supérieure au Smic) selon les propos d'Emmanuel Macron le jeudi 12 mars 2020 et ceux de Muriel Pénicaud, Ministre du travail, le vendredi 13 mars 2020.

Néanmoins, nous sommes toujours en attente d'un décret pour inscrire ces mesures dans la partie réglementaire du code du travail.

ADP GSI France SAS au capital de 10 000 000 Euros
Siège Social : 31 avenue Jules Quentin - 92000 Nanterre Cedex - N° SIREN 432 123 735 RCS Nanterre
Agissant en tant qu'agent et sous-traitant d'ADP Europe et d'ADP France

ADP, the ADP logo, and Always Designing for People are trademarks of ADP, LLC.