

## BASCULE DES ARRÊTS DITS « DÉROGATOIRES » EN ACTIVITÉ PARTIELLE À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MAI 2020

Publiée au Journal officiel du dimanche 26 avril 2020, la deuxième loi de finances rectificative pour 2020<sup>1</sup>, officialise la bascule des salariés bénéficiant d'arrêts de travail dit « dérogatoires » vers le dispositif de l'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020.

L'article 20 de ladite loi apporte des premiers éléments de réponses qui sont complétés par des notes techniques de l'Assurance Maladie et du ministère des Solidarités et de la Santé. Toutefois, des précisions complémentaires doivent encore intervenir par décret, notamment concernant la mise en œuvre pratique de ce dispositif.

### Quels sont les salariés concernés ?

Seront ainsi placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Les critères permettant d'identifier les personnes vulnérables a été publié au Journal officiel du 6 mai 2020, vous pouvez retrouver [ces informations ici](#).

Ce dispositif s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, y compris pour les salariés qui bénéficient à cette date d'un arrêt de travail dérogatoire délivré antérieurement, avec une date de fin postérieure au 1<sup>er</sup> mai.

Les salariés entrant dans une des catégories visées ci-dessus sont indemnisés au titre de l'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai, peu importe la situation de leur employeur. Ainsi, ils bénéficient du dispositif d'activité partielle même si l'entreprise n'est plus en activité partielle.

Les salariés en arrêt maladie « classique » ou pour accident du travail ou maladie professionnelle ne sont pas concernés par ce dispositif. Ils restent pris en charge au titre de la maladie. Il en va de même pour les salariés en arrêt car atteints du Covid-19.

### Quelle indemnisation pour ces salariés ?

Ces salariés seront indemnisés au titre de l'activité partielle et non plus au titre de l'arrêt de travail.

Syndicat employeur du Lien  
 Social et Familial

Centres sociaux,  
 Associations d'accueil  
 de jeunes enfants,  
 Associations de  
 développement social local,  
 Espaces de vie sociale

18/22 avenue Eugène  
 Thomas 94276  
 Le Kremlin-Bicêtre cedex

Tél. : 01 58 46 13 40

[elisfa@elisfa.fr](mailto:elisfa@elisfa.fr)

[www.elisfa.fr](http://www.elisfa.fr)

  
 CHARTRE  
 DE LA  
**diversité**  
 SIGNATAIRE

<sup>1</sup> LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Pour rappel, les salariés en activité partielle bénéficient d'une indemnité d'activité partielle à hauteur de 70 % du salaire brut (environ 84 % du salaire net) ou 100 % du salaire pour les salariés rémunérés au niveau du Smic.

L'employeur sera donc tenu de verser au salarié, pour chaque heure indemnisable, une indemnité d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié ou à la rémunération mensuelle minimale à laquelle il a droit (voir tous les détails sur l'indemnité d'activité partielle dans les fiches Elisfa ad hoc).

Il recevra en remboursement, via l'Agence de services et de paiement, une allocation d'activité partielle, égale à la rémunération mensuelle minimale versée ou à 70 % de la rémunération horaire de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

### Quelle est la durée de ce dispositif ?

La durée du dispositif sera différente en fonction de la situation du salarié.

Pour les personnes vulnérables ou cohabitant avec une personne vulnérable, l'article 20 de la loi de finance rectificative prévoit une application jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, maintenus au domicile, la loi prévoit une application du dispositif pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile de l'enfant. A partir du 11 mai, en fonction des départements, les écoles ouvriront progressivement nous sommes donc dans l'attente de précisions légales sur ce point.

### Quelles sont les formalités à accomplir ?

Dans l'attente des précisions réglementaires qui interviendront par décret, une note du ministère du Travail détaille les formalités à accomplir en fonction de chaque situation. Pour autant, il convient d'être prudent car cette note n'a aucune valeur légale.

- **Salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant**

Dans un premier temps, le salarié devra continuer à fournir à son employeur [une attestation sur l'honneur](#) indiquant qu'il est dans l'obligation d'assurer la garde de son enfant. L'employeur procédera ensuite à une déclaration d'activité partielle pour ce salarié.

L'employeur :

- ne doit plus déclarer d'arrêt de travail garde d'enfant sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) ;
- effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la [déclaration sociale nominative \(DSN\)](#) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- réalise dans les 30 jours suivants le 1<sup>er</sup> mai, une demande d'activité partielle sur le site dédié du gouvernement [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr).

*Exemple : au 4 mai, un salarié est dans l'obligation d'assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans car son établissement scolaire est toujours fermé. Le salarié fournit une attestation sur l'honneur attestant de la nécessité d'assurer la garde de son enfant. L'employeur déclare le salarié en activité partielle sur la plateforme dédiée. Le salarié sera placé en activité partielle à partir du 1<sup>er</sup> mai pendant la période nécessaire de maintien à domicile de l'enfant.*

La réouverture progressive des établissements scolaires aura probablement un impact sur cette mesure, notamment sur l'attestation sur l'honneur. Nous vous tiendrons informés des évolutions sur ce point.

- **Salariés considérés comme personnes vulnérables**

Pour les salariés présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie, en arrêt de travail au titre des [recommandations du Haut Conseil de la santé publique](#), deux situations sont à distinguer :

- **Salariés ayant obtenu un arrêt de travail via le site [declare.ameli.fr](#)**

Les salariés ayant obtenu un arrêt de travail via le site [declare.ameli.fr](#) qui sont toujours en arrêt au 30 avril recevront automatiquement de l'Assurance Maladie un certificat attestant de la nécessité d'isolement à remettre à leur employeur.

- **Salariés placés en arrêt de travail par un médecin**

Les salariés vulnérables placés en arrêt de travail par leur médecin traitant ou un médecin de ville vont devoir solliciter le médecin ayant prescrit l'arrêt afin qu'un certificat d'isolement attestant que le salarié ne peut plus se rendre sur son lieu de travail leur soit établi. Ils devront remettre ce certificat à leur employeur afin que celui-ci puisse les placer en activité partielle.

*Exemple : une salariée enceinte (dans son 3<sup>e</sup> trimestre) est titulaire d'un arrêt dérogatoire pour personne vulnérable avec une fin d'arrêt postérieure au 30/04/2020. La salariée fournit un certificat attestant de la nécessité d'isolement délivré par un médecin de ville ou son médecin traitant. L'employeur procède à une déclaration de reprise anticipée au 1<sup>er</sup> mai. L'employeur déclare la salariée en activité partielle.*

- **Salariés cohabitant avec une personne vulnérable**

Les salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable devront se voir délivrer, au-delà du 30 avril, un certificat d'isolement par leur médecin traitant ou un médecin de ville. Ils devront remettre ce certificat à leur employeur afin que celui-ci puisse les placer en activité partielle.

En conclusion, dans ces deux derniers cas (personne vulnérable ou cohabitant avec une personne vulnérable), les salariés doivent remettre à l'employeur un certificat d'isolement attestant que le salarié ne peut plus se rendre sur son lieu de travail, qui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville. De son côté l'employeur :

- effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la [déclaration sociale nominative \(DSN\)](#) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- procède dans les 30 jours suivants le 1<sup>er</sup> mai, à une déclaration d'activité partielle sur le site du gouvernement [activitepartielle.emploi.gouv.fr](#).

La date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées (vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable) sera fixée par décret. Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.

### **Que faire si mon salarié refuse de remettre son enfant à l'école ?**

[Le plan de déconfinement](#) mis en œuvre par le gouvernement prévoit que le retour à l'école à partir du 11 mai se fera dans un premier temps sur la base du volontariat. De ce fait, les parents peuvent faire le choix de ne pas remettre immédiatement leur enfant à l'école même si l'établissement a rouvert.

Selon une annonce du ministère du Travail<sup>2</sup> les parents auront donc le choix de solliciter un placement en activité partielle afin de leur permettre d'assurer la garde de leur enfant. Ils devront dans ce cas fournir une attestation sur l'honneur certifiant de la nécessité de garder son enfant et de l'absence de solution de garde alternative.

Toutefois, à partir du 1er juin, les salariés devront impérativement fournir une attestation émanant de l'établissement scolaire certifiant que l'enfant ne peut être accueilli. En l'absence de cette attestation, les parents ne pourront pas être placés en activité partielle.

Ainsi, les parents qui refusent de remettre leurs enfants à l'école devraient également bénéficier de l'activité partielle dans les conditions évoquées précédemment.

A ce jour, aucun texte officiel confirme l'annonce du ministère du Travail. En cas de précisions légales sur ce point, nous vous tiendrons informés.

Par ailleurs, la [FAQ](#) du gouvernement relative à l'activité partielle dans sa version du 3 mai 2020, précise que l'employeur ne peut pas refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches. Si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.

**La structure avait fait le choix de verser un complément de rémunération pour maintenir à 100% l'indemnisation des salariés en activité partielle. L'employeur peut-il revenir sur sa décision pour exclure les salariés concernés par une mesure d'isolement ou dans la nécessité de garder un enfant ?**

Si l'employeur souhaite revenir à une indemnisation de l'activité partielle selon les règles légales, cette décision ne peut pas viser explicitement les salariés en activité partielle en raison d'une mesure d'isolement (personnes vulnérables ou cohabitant avec une personne vulnérable) et de la nécessité de garder un enfant.

Une telle mesure pourra être considérée comme discriminatoire car les salariés visés feraient l'objet d'un traitement différencié en raison de leur état de santé ou de leur situation familiale. Pour rappel, le code du Travail<sup>3</sup> prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération en raison de sa situation de famille ou de son état de santé.

Dès lors, si l'employeur souhaite revenir à une indemnisation légale de l'activité partielle, cela doit se faire sur la base d'éléments objectifs et non-discriminatoires. A titre d'exemple, la sécurité économique de la structure peut justifier le retour à une indemnisation légale de l'activité partielle.

En principe, la décision de l'employeur de maintenir la rémunération des salariés en activité partielle à 100 % a été définie au sein d'une décision unilatérale rédigée à cet effet et pour une durée déterminée. Le retour à une indemnisation légale doit donc prendre effet dès le début du mois indiqué. Une telle décision ne pourra pas intervenir en cours de mois. Par exemple,

---

<sup>2</sup> Interview de Muriel Pénicaud, ministre du travail en date du 29 avril 2020

<sup>3</sup> Article L1132-1 du Code du travail

l'employeur ne peut verser une indemnité d'activité partielle à 100 % du salaire jusqu'au 10 mai puis passer à 70 % du salaire à compter du 11 mai.

En vue de maintenir un dialogue social transparent, il peut être opportun d'informer le CSE de votre décision de revenir à une indemnisation légale de l'activité partielle. Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, l'information et la consultation du CSE seront obligatoires.

### **L'employeur doit-il consulter le comité social et économique (CSE) avant de faire la bascule vers l'activité partielle ?**

Le [document questions / réponses du ministère du Travail](#) relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle précise sur ce point que le CSE n'a pas à être consulté. Contrairement à ce qui a pu être communiqué dans un premier temps, l'individualisation de l'activité partielle<sup>4</sup> prévue par l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 ne s'applique pas à cette situation.

Pour plus d'informations, vous pouvez retrouver le document élaboré par le ministère des Solidarités et de la Santé sur ce sujet [en cliquant sur ce lien](#) ainsi que le [document questions / réponses du ministère du Travail](#) relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle.

Vous pouvez également consulter les fiches pratiques mises en ligne par l'assurance maladie qui indique la démarche que doit suivre l'employeur :

- [Fiche pratique aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour garde d'enfants et la bascule au 1<sup>er</sup> mai 2020 en activité partielle](#)
- [Fiche pratique aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour personnes vulnérables et la bascule au 1<sup>er</sup> mai 2020 en activité partielle](#)

#### **Pour les adhérents à Elisfa**

Nous vous informons que la permanence téléphonique du service juridique est assurée tous les matins, du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 (y compris le mercredi). Vous pouvez nous contacter au 01 58 46 13 40.

Vous pouvez également consulter le service juridique par courriels à l'adresse [questionsjuridiquesrh@elisfa.fr](mailto:questionsjuridiquesrh@elisfa.fr).

#### **Pour les non-adhérents à Elisfa**

Vous pouvez nous contacter à l'adresse : [elisfa@elisfa.fr](mailto:elisfa@elisfa.fr).

---

<sup>4</sup> Vous pouvez retrouver plus d'informations sur ce dispositif dans l'article publiée le jeudi 23 avril : <https://www.elisfa.fr/Actualites/Parution-d-une-nouvelle-ordonnance-en-cette-periode-de-crise-sanitaire>