

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

Re-confinement : Point d'information sur les règles légales et obligations de l'employeur

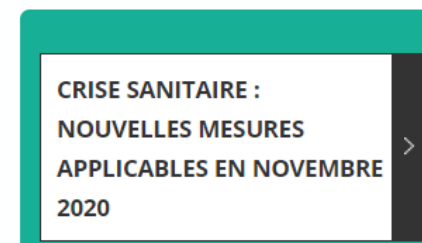
17 novembre 2020

- **Une page dédiée à la crise sanitaire**

<https://www.elisfa.fr/Actualites/Crise-sanitaire-nouvelles-mesures-applicables-en-novembre-2020>

- ✓ Les mesures applicables aux relations de travail
- ✓ Les mesures applicables aux structures
- ✓ Les informations diffusées par nos partenaires

En un clin d'oeil



- **La newsletter du jeudi**

- **Le service juridique d'Elisfa :**

- ✓ **La permanence téléphonique au 01 58 46 13 40**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9h30 - 12h30	9h30 - 12h30	9h30 - 12h30	9h30 - 12h30	9h30 - 12h30
	14h00 - 17h00		14h00 - 17h00	

- ✓ **Par courriel : questionsjuridiquesrh@elisfa.fr**

Contexte



Nouvelles annonces du président de la République le 28 octobre 2020



Nouvelle mesure de confinement du 30 octobre au 1^{er} décembre 2020 (à l'heure actuelle)



Décret du 29 octobre 2020 n°2020-1310 fixe les règles sanitaires afin de lutter contre la deuxième vague de l'épidémie de covid-19

Le point sur le dispositif de l'activité partielle

L'activité partielle

Article R.5122-1 du Code du travail

« L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel** ».

➡ La baisse d'activité occasionnée par les nouvelles mesures de confinement entre dans le dernier cas prévu par cet article



L'activité partielle

Ma structure est totalement fermée en application du décret n°2020-1310, puis-je mobiliser l'activité partielle ?

OUI

Ma structure peut accueillir du public sur certaines activités mais pas toutes, puis je mobiliser l'activité partielle pour les salariés dont l'activité est interrompue ?

OUI

L'activité partielle

Ma structure peut accueillir du public comme habituellement mais est fermée sur décision administrative, puis je mobiliser l'activité partielle ?

OUI

Ma structure peut accueillir du public comme habituellement mais la fréquentation est moins importante, l'activité est donc en baisse puis je mobiliser l'activité partielle ?

OUI

L'activité partielle

[Décret du 25 mars 2020 n°2020-325](#)

- Modifie l'article R.5122-9 du Code du travail
- « Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de trois mois. Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II et ***dans la limite de douze mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs*** »

 Une structure dont l'activité serait impactée par les nouvelles mesures sanitaires peut donc mobiliser à nouveau le dispositif de l'activité partielle

L'activité partielle

Plusieurs situations peuvent se présenter :

Vous avez déjà mobilisé de l'activité partielle pendant la première période de confinement de mars à mai 2020

➔ Vous pouvez renouveler votre demande d'autorisation auprès de l'administration

Vous avez déjà mobilisé de l'activité partielle pendant la première période de confinement de mars à mai 2020 et en mobilisez toujours à l'heure actuelle

➔ Votre structure bénéficie toujours d'une autorisation de l'administration en cours, vous devrez donc déclarer de nouveaux salariés

L'activité partielle

Vous n'avez jamais mobilisé le dispositif de l'activité partielle

➔ Votre structure doit formuler une demande d'autorisation auprès de l'administration

Pour retrouver toutes les informations relatives à la demande d'autorisation de l'activité partielle, vous pouvez visionner [le premier webinaire](#) sur ce sujet organisé par Elisfa le 17 mars 2020.

N'hésitez pas à consulter [le « questions / réponses » du ministère du Travail sur le dispositif exceptionnel de l'activité partielle](#) mis en place pour faire face à la crise sanitaire.

L'activité partielle

Plusieurs situations sont possibles

Le placement en activité partielle totale

- Le salarié ne vient plus travailler
- Par exemple, il travaille 35h par semaine et est déclaré en activité partielle à hauteur de 35h / semaine

Le placement en activité partielle avec réduction du temps de travail

- Le salarié ne vient plus travailler sur une partie de son temps de travail
- Par exemple, le salarié travaille 35h / semaine, il est déclaré en activité partielle à hauteur de 15h / semaine et continue de venir travailler 20h / semaine.

Le placement de tous les salariés ou d'une partie des salariés

- L'employeur doit étudier son besoin en fonction de la baisse ou de l'interruption de l'activité de la structure

L'activité partielle

Quelques évolutions du dispositif depuis le premier confinement :

- Le montant de l'allocation d'activité partielle a évolué
- Depuis le 1^{er} octobre 2020, le délai de réponse de l'administration sur la demande d'autorisation ou le renouvellement est de 15 jours.
L'absence de réponse vaut autorisation
- Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre
(attention : le CSE est toujours bien consulté avant la demande d'autorisation)

L'activité partielle

Depuis le 1^{er} juin 2020

L'indemnité d'activité partielle que verse l'employeur

- 70 % de la rémunération horaire brute du salarié
- Plancher minimum à 8,03 € / heure

L'allocation d'activité partielle que perçoit l'employeur

- 60 % de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 fois le SMIC
- Plancher minimum de 8,03 € / heure
- Taux majoré à 70 % : pour les secteurs protégés définis par décret et les structures dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui est totalement ou partiellement interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de la covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires

L'activité partielle

A partir du 1^{er} janvier 2021

L'indemnité d'activité partielle

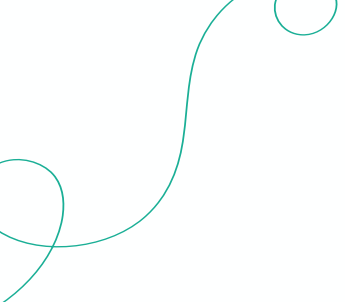
- 60 % de la rémunération antérieure brute dans la limite de 4,5 fois le SMIC (27,41 €/h)
- Plancher minimum à 8,03 € / heure

L'allocation d'activité partielle

- 36 % de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 fois le SMIC
- Plancher minimum de 7,23 € / heure

L'activité partielle

Dispositif	Calendrier	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)			Durée maxi
			Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond	
Activité partielle de longue durée	Jusqu'au 31 décembre 2020	Secteurs protégés et entreprises fermées administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
		Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	8,03 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
	A compter du 1 ^{er} janvier 2021	Tout secteur	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	7,23 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
Activité partielle de droit commun	Jusqu'au 31 décembre 2020	Secteurs protégés et entreprises fermées administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	Pas de plafond fixé par décret	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	Fin le 31 décembre 2020
		Secteurs non protégés				60% de la rémunération antérieure brute		60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	
	A compter du 1 ^{er} janvier 2021	Tout secteur	60% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	36% de la rémunération antérieure brute	7.23 euros	36% de 4.5 SMIC soit 16.44 euros par heure non travaillée	



Pour toute interrogation sur le dispositif de l'activité partielle (calcul des heures indemnisables, spécificités des salariés en forfait jours, calcul du taux horaire de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation ...), nous vous invitons à consulter [le « questions / réponses » sur le dispositif exceptionnel de l'activité partielle du ministère du Travail.](#)

Pour toute interrogation, n'hésitez pas à consulter le service juridique d'Elisfa.

Le protocole sanitaire à destination des entreprises

Le protocole sanitaire

Port du masque obligatoire

- Dans les lieux de travail clos et partagés
- Impossibilité de l'enlever par intermittence
- Non obligatoire dans les bureaux individuels

Suspension des moments de convivialité

- Employeur ne doit pas organiser ou cautionner tout moment de convivialité entre les salariés pendant cette période spécifique

Privilégier les réunions en visioconférence ou audioconférence

- Ne maintenir que les réunions où la présence est indispensable ou si impossibilité technique
- Si tenue d'une réunion physique : limiter le nombre de personnes / port du masque obligatoire / respect des gestes barrières / aération de la pièce

Le protocole sanitaire

Adapter les horaires d'arrivée et de départ

- Eviter l'affluence dans les transports aux heures de pointe
- Eviter l'affluence d'un nombre trop important de salariés dans certains espaces de la structure (port d'entrée, vestiaires ...)

Information sur l'application « Tousanticovid »

- Sensibiliser les salariés à l'existence de l'application

Possibilité d'organiser une campagne de test

- Test antigénique avec résultats rapides
- Uniquement pour les salariés volontaires
- Employeur ne peut pas demander le résultat du test
- Ne peut pas en faire une condition pour venir travailler
- Des protocoles du ministère des Solidarités et de la Santé pour encadrer la pratique sont attendus

Le protocole sanitaire

Télétravail à 100 % pour les postes compatibles

- Mise en place à l'initiative de l'employeur
- Employeur peut imposer le télétravail au titre de l'article L.1222-11 du code du Travail : « en cas de circonstances exceptionnelles notamment menace d'épidémie »

Pour plus d'informations sur le télétravail, vous pouvez retrouver :

- ✓ La [fiche pratique « Télétravail »](#)
- ✓ Le [questions / réponses du ministère du Travail](#)

Le protocole sanitaire

Un salarié peut-il être en activité partielle sur une partie de son temps de travail et en télétravail sur l'autre ?

Oui, l'activité du salarié, qui peut être télétravaillée, peut subir une baisse du fait de la situation actuelle. Dans ce cas, un salarié qui travaille habituellement 35h/sem. peut télétravailler 20h/sem. et être placé en activité partielle à hauteur de 15h/sem.

Le protocole sanitaire

Quels sont les postes compatibles ?

[Le questions / réponses du ministère du Travail](#) relatif au télétravail apporte des éléments de réponse :

- *« des métiers qui paraissent a priori non « télé-travaillables » peuvent néanmoins travailler à distance pour réaliser une partie de leurs activités »*
 - renseigner le public, réaliser des enquêtes, faire du support informatique, de la gestion de projet, des achats, réaliser des supports de communication, etc
- *« le télétravail n'est en général pas un mode d'organisation applicable pour les activités attachées à des lieux ou des personnes, qui impliquent de se rendre sur des lieux spécifiques »*
 - *par exemple pour inspecter, nettoyer, installer, réparer ou utiliser des outils et machines ou encore s'occuper de personnes ou d'animaux*

Le protocole sanitaire

Quels sont les postes compatibles ?

[Le questions / réponses du ministère du Travail](#) relatif au télétravail apporte des éléments de réponse :

- L'accord d'entreprise ou la charte identifie les critères d'éligibilité
- A défaut, il faut regarder les activités qui peuvent être télétravaillées et non pas les métiers :
 - **Etape 1** : Lister les principales activités pour chaque fonction ou métier
 - **Etape 2** : Evaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur
 - **Etape 3** : Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés

 Consulter les salariés sur leur propre activité pour identifier les possibilités de télétravail

Le protocole sanitaire

Le télétravail une obligation pour l'employeur ?

- Pour le conseil d'Etat le protocole sanitaire « *constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19* » (19 octobre 2020 n°444809)
- Protocole n'a pas de force contraignante mais ATTENTION !
- Respect du protocole entre dans ***l'obligation de sécurité de l'employeur envers ses salariés***



Employeur doit donc prendre en considération les dispositions du protocole et les mettre en œuvre afin de respecter son obligation de sécurité.

A défaut, responsabilité de l'employeur en cas de contamination

Le protocole sanitaire

Instruction DGT du 3 novembre 2020

Rappel obligation de télétravail à 100 % lorsque le poste est compatible

Si pas de télétravail possible à 100 %

- Employeur doit repenser l'organisation (réduire trajets domicile – travail, aménager le temps de présence en entreprise, limiter les interactions sociales)
- *Exemple : fonctions managériales nécessitant une présence minimale sur site pour encadrer des équipes dont les activités ne sont pas réalisables à distance ou nécessite outils particuliers.*

Télétravail à 100 % peut être assoupli

- Difficultés ou contraintes particulières dûment justifiées
- Manager perçoit un risque psychosocial particulier

Le protocole sanitaire

Numéro mis en place par le ministère du Travail

Une ligne téléphonique à destination des salariés des TPE / PME qui vivent difficilement cette nouvelle période de télétravail 0800 13 00 00

Pour plus d'informations : [ici](#)

Le protocole sanitaire

Instruction DGT du 3 novembre 2020 : contrôle le recours au télétravail

Postes « télétravaillables » sont présents dans l'entreprise ?

- Raisons techniques ? Financières ? Sous-évaluation du risque ? Organisationnelles ?

Raison liée à manque d'équipement

- Inspecteur doit inciter les employeurs à équiper les salariés
- Interroger sur ce qui a été fait lors du premier confinement

Sous-évaluation du risque

- Quels critères utilisés par l'employeur ?
- La note précise « *les mesures de prévention ne sauraient remplacer la mesure de télétravail lorsqu'elle est possible, seule à même d'éviter les risques. Il conviendra donc de prendre en compte ces démarches de l'employeur pour décider des suites à donner* »

Le protocole sanitaire

Instruction DGT du 3 novembre 2020 : contrôle le recours au télétravail

Quelles sanctions pour l'employeur ?

- Non-respect de la réglementation sur les risques biologiques
 - Non-respect du protocole sanitaire
 - Ne justifie pas d'une évaluation des risques qui justifie l'organisation mise en place
 - Ne justifie pas de mesures prévenant l'exposition des travailleurs de manière aussi efficace
- Absence de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Sur ce dernier point, nous vous invitons à consulter le webinaire organisé par Elisfa et Chorum « [Actualiser son DUERP en période de crise sanitaire](#) ».

Outils à consulter / diffuser

- ✓ [Covid-19 : conseils et bonnes pratiques pour l'employeur](#)
- ✓ [Covid-19 : conseils et bonnes pratiques pour le salarié](#)
- ✓ [Question / réponses de la CNIL](#) relatif au télétravail

Le salarié contraint de garder ses enfants

Le salarié contraint de garder ses enfants

Le salarié contraint de garder ses enfants : quelle solution ?

Depuis le 1^{er} septembre 2020, le salarié est placé en activité partielle à condition de fournir un justificatif :

- Attestant de la fermeture de l'établissement d'accueil de l'enfant (classe / école / crèche)
- OU un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement
- une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.



L'employeur doit conserver ces documents en cas de contrôle

Le salarié contraint de garder ses enfants

Le salarié placé en activité partielle

- Indemnité versée au salarié : employeur verse une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 fois le SMIC avec un plancher à 8,03 € de l'heure
- Allocation perçue par l'employeur : employeur perçoit une allocation d'activité partielle égale à 60% de la rémunération brute dans la limite de 4,5 fois le SMIC avec un plancher à 8,03 € par heure

Les personnes dites vulnérables

Les personnes dites vulnérables

**Article 20 de la loi de finance
rectificative n°2020-473**

1^{er} mai 2020 : placement en activité partielle des salariés
personnes vulnérables ou cohabitant avec une personne
vulnérable

**Décret du 5 mai 2020
n°2020-521**

Fixe la liste des personnes considérées comme vulnérables
qui peuvent être placées en activité partielle

**Décret du 29 août 2020
n°2020-1098**

1^{er} septembre 2020 : nouvelle liste des personnes
considérées comme vulnérables et réduit fortement les
critères qui peuvent être placées en activité partielle

Les salariés cohabitant avec une personne vulnérable ne
sont plus visés.

Les personnes dites vulnérables

***Décision du Conseil d'Etat du
15 octobre 2020***

Suspension du décret du 29 août 2020 n°2020-1098 : le pouvoir exécutif n'avait pas suffisamment justifié les raisons pour lesquelles certaines pathologies étaient exclues et pas d'autres.

Le Conseil d'Etat valide l'exclusion des salariés cohabitant avec une personne vulnérable

***Décret du 10 novembre
2020 n°2020-1365***

Nouvelle liste des personnes considérées comme vulnérables : ancienne liste + un nouveau cas

Fixe de nouvelles conditions pour le placement en activité partielle par l'employeur

Les personnes dites vulnérables

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ; infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- **Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.**

Les personnes dites vulnérables

Employeur doit mettre le salarié en télétravail

A défaut, employeur doit assurer des mesures de protection renforcées :

- **L'isolement du poste de travail**, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles
- Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, **de gestes barrières renforcés** : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide
- **L'absence ou la limitation du partage du poste de travail**
- **Le nettoyage et la désinfection du poste de travail** et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé
- **Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ** et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence
- **La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical** en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs

Les personnes dites vulnérables

Le télétravail n'est pas possible et le travail avec mesures de protection renforcées n'est pas possible

- Employeur place le salarié en activité partielle sur demande du salarié et avec certificat du médecin traitant
- Le certificat peut être celui fourni avant le 1^{er} septembre si possibilité de recourir au télétravail ou en présentiel n'ont pas évolué (précision du ministère du Travail)

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur la reprise du travail

- Consultation du médecin du travail pour trancher la situation
- En attendant l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle

Les personnes dites vulnérables

Le salarié placé en activité partielle

- Indemnité versée au salarié : employeur verse une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 fois le SMIC avec un plancher à 8,03 € de l'heure
- Allocation perçue par l'employeur : il perçoit une allocation d'activité partielle égale à 60% de la rémunération brute dans la limite de 4,5 fois le SMIC avec un plancher à 8,03 € par heure

L'indemnisation des arrêts maladie

L'indemnisation des arrêts maladie

Le salarié reconnu « cas contact » par la CPAM

- Bénéficie d'un arrêt maladie prescrit par la CPAM
- Indemnisation spécifique :
 - sans délai de carence
 - sans avoir à respecter les conditions d'ouverture de droit aux IJSS (durée minimale d'activité)
 - sans être prise en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation par la sécurité sociale, soit 360 IJ sur 3 ans

L'indemnisation versée par la sécurité sociale est exceptionnellement adaptée jusqu'au 31 décembre 2020 ([décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020](#))

Actualités liées à la situation sanitaire actuelle

Pour les autres arrêts, **indemnisation classique par la CPAM** :

- Application du délai de carence de 3 jours
- Salarié doit remplir une condition d'affiliation à la sécurité sociale
- Salarié ne doit pas avoir épuisé ses droits à indemnisation versée par la sécurité sociale



Employeur doit ensuite appliquer l'indemnisation la plus favorable entre la légale et la conventionnelle

Actualités liées à la situation sanitaire actuelle

Régime conventionnel d'indemnisation

Conditions à remplir par le salarié	Indemnisation versée par l'employeur	Application d'un délai de carence
<ul style="list-style-type: none">▪ Être pris en charge par la sécurité sociale▪ 4 mois d'ancienneté▪ Justifier de l'arrêt dans les 48h	100% de la rémunération sur les 90 premiers jours 75% du salaire net sur les 90 jours suivants A calculer sur une période de 12 mois	Sur le 3 ^e arrêt sur une période de 12 mois sauf exceptions (ATMP, ALD, salariée enceinte)

Vous pouvez retrouver ces informations dans notre [newsletter](#) consacrée à l'indemnisation de la maladie.

Actualités liées à la situation sanitaire actuelle

Régime légal d'indemnisation applicable jusqu'au 31 décembre 2020

Conditions à remplir par le salarié	Indemnisation versée par l'employeur	Application d'un délai de carence
<ul style="list-style-type: none">▪ Être pris en charge par la sécurité sociale▪ Aucune condition d'ancienneté requise	90 % de la rémunération brute pendant 30 jours (par arrêt)	<p>Pour les arrêts « cas contact » : pas de délai de carence</p> <p>Pour les autres arrêts: carence de 7 jours depuis le 11 juillet</p>

L'indemnisation des arrêts maladie

Un salarié est en arrêt maladie car il est positif au Covid-19, doit-il me prouver qu'il n'est plus contagieux pour reprendre son poste de travail ?

Non, la loi comme le protocole sanitaire ne prévoit aucune disposition. Le salarié doit être en arrêt maladie pendant 7 jours, à l'issue s'il souffre toujours de symptômes, il doit consulter à nouveau son médecin. L'employeur ne peut pas conditionner son retour à la fourniture d'un test négatif ou d'un certificat de non contagiosité.

Focus : l'organisation de l'entretien annuel d'évaluation

L'organisation de l'entretien annuel d'évaluation

Article 5 chapitre V de la CCN

« L'entretien d'évaluation a lieu chaque année au plus tard le 30 novembre ».

- La convention collective ne prévoit pas de possibilité de report
- Le report de l'entretien se fait par l'absence du salarié
- La période de confinement actuelle n'empêche pas la tenue des entretiens annuels

 Employeur doit donc organiser les entretiens annuels d'évaluation comme chaque année

L'organisation de l'entretien annuel d'évaluation

Le salarié poursuit son activité en présentiel ou en télétravail

- L'employeur organisera l'entretien avant le 30 novembre
- Le protocole sanitaire précise « **les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception** »
- L'employeur doit donc privilégier un entretien annuel en visioconférence

Le salarié est placé en activité partielle

- L'employeur organisera l'entretien avant le 30 novembre
- L'employeur déduira le temps passé en entretien des heures d'activité partielle déclarées à l'administration
- Pour assurer une équité avec les salariés en poste, l'employeur peut également octroyer un temps de préparation qu'il déduira des heures d'activité partielle déclarée

L'organisation de l'entretien annuel d'évaluation

L'employeur peut-il imposer un entretien annuel d'évaluation en visioconférence ?

Oui, la convention collective ne prévoit pas les modalités organisationnelles de l'entretien et n'impose pas qu'il se tienne physiquement

L'organisation de l'entretien annuel d'évaluation

Un salarié est réticent à la tenue de son entretien annuel en visioconférence, puis-je l'organiser en présentiel ?

A titre exceptionnel, l'employeur pourrait accepter la tenue d'un entretien physique à condition de respecter le protocole sanitaire (gestes barrières, port du masque obligatoire, distanciation physique ...) et de fournir une attestation de déplacement professionnel.

L'organisation de l'entretien annuel d'évaluation

Le salarié personne vulnérable placé en activité partielle

- L'employeur peut organiser l'entretien annuel en visioconférence
- Dans ce cas, ce temps sera déduit des heures d'activité partielle déclarées
- Si impossibilité de tenir l'entretien en visioconférence, conseille d'attendre le retour du salarié dans la structure pour réaliser l'entretien.

L'organisation de l'entretien annuel d'évaluation



Conseil Elisfa

➔ Privilégier le recours à la visioconférence pour la tenue de l'entretien annuel d'évaluation.

Instruction du ministère du Travail « *le seul fait de vouloir organiser des réunions, mêmes managériales, ne saurait justifier de ne pas télétravailler, dès lors que ces réunions peuvent facilement être organisées en audio ou visioconférence* ».

Prochain rendez-vous :

Webinaire du 15 décembre 2020

Merci pour votre attention