

CRISE SANITAIRE – COVID 19

MAINTIEN DE SALAIRE, INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

Au regard du contexte épidémique en France, le Parlement a voté le 23 mars 2020 la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Cette loi sur l'état d'urgence sanitaire est composée d'une série de mesures exceptionnelles.

Parmi ces dernière se trouvent des mesures d'urgence économique et d'adaptation face à la lutte contre le Covid 19.

Le gouvernement a ainsi été autorisé à prendre par ordonnances des mesures provisoires afin de répondre à la situation de confinement que connaît le pays.

En matière sociale, l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 est venue adapter temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifié, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

▪ MAINTIEN DE SALAIRE

CAS DE SALAIRES EN MESURE D'ISOLEMENT OU PARENT D'UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS DONT L'ETABLISSEMENT SCOLAIRE EST FERME

⇒ Les salariés identifiés comme **cas contact à haut risque** par l'ARS peuvent bénéficier à titre dérogatoire d'un **arrêt de travail** pendant la période d'isolement recommandée.

Le contrat de travail est alors suspendu.

⇒ L'**enfant** du salarié peut être identifié comme cas contact à haut risque.

Si le poste de travail le permet, le télétravail est la solution à privilégier.

Si aucune autre solution ne peut être retenue, le salarié peut bénéficier d'un **arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée**.

L'ARS informe le salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie adresse à l'employeur, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise.

⇒ Le salarié gardant son enfant en raison de la fermeture de son établissement scolaire.

Le recours au télétravail est possible en se fondant sur l'article L. 1222-11 du code du travail selon lequel « l'employeur peut décider de sa mise en place unilatérale du fait du risque épidémique ».

Si aucune autre solution peut être retenue, le salarié peut être placé en arrêt de travail et indemnisé .

L'employeur doit alors effectué une déclaration qui vaut arrêt de travail sur le site Internet dédié : <https://www.declare.ameli.fr>

Le salarié adresse alors à l'employeur une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné.

L'employeur envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie.

Le salarié en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement ou parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé bénéficie en plus des indemnités journalières de la sécurité sociale d'une **indemnisation complémentaire versée par son employeur**.

Aucun délai de carence n'est appliqué.

Aucune condition d'ancienneté n'est appliquée.

Le salarié n'a pas à justifier dans les 48 heures de son incapacité ni à être soigné sur le territoire français ou l'un des états membres de l'UE.

CAS DES SALARIES EN ARRÊT DE TRAVAIL EN RAISON D'UNE INCAPACITÉ RESULTANT D'UNE MALADIE OU D'UN ACCIDENT

Le salarié en arrêt de travail en raison d'une maladie ou d'un accident bénéficie également de la **suppression du délai de carence sans condition d'ancienneté**.

▪ **INTERESSEMENT ET PARTICIPATION**

La date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'**intéressement** ou de **participation** est reportée au **31 décembre 2020**.

▪ **TELETRAVAIL ET TICKETS RESTAURANTS**

L'Urssaf et la Commission nationale des titres-restaurants considèrent que les télétravailleurs doivent bénéficier de titres-restaurants comme tout autre salarié à conditions :

- que leur journée soit organisée en deux vacations, entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas
- qu'ils remplissent les autres conditions applicables.

Au surplus, l'article L. 1222-9 III du Code du travail prévoit que les télétravailleurs ont « les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

Ces dispositions valent pour tout type de télétravail (régulier, occasionnel ou exceptionnel).