

MÉMO COVID-19

ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

Modification des dispositifs

L'arrêt de travail

Jusqu'ici, il était possible de bénéficier d'un dispositif dérogatoire d'arrêts de travail :

- Pour « **garde d'enfant** » : les salariés en charge d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap soumise à des mesures spécifiques (isolement, éviction ou maintien à domicile) ;
- « **Par mesures de précautions** » pour personne vulnérable ;
- « **Par mesures de précautions** » pour personne partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.

Les personnes vulnérables définies par le Haut conseil de la santé publique.

Plus d'informations sur le rapport émis par l'HCSP sur : <https://www.hcsp.fr>

ATTENTION : Certains personnes vulnérables (affection longue durée ou une femme enceinte au 3e trimestre de grossesse) ou ayant une prescription médicale pour cohabitation avec une personne vulnérable définie par l'HCSP, pourront **continuer à bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire**.

Le chômage partiel

A partir du 1^{er} mai 2020, hors spécificités ci-dessus, il sera **impossible de bénéficier de tels arrêts de travail**.

Les personnes qui font l'objet de ces arrêts de travail devront être placées en chômage partiel. Les personnes qui seront face à une nouvelle situation citée ci-dessus (garde d'enfant, etc) devront être directement placées en chômage partiel.

Cela implique deux changements importants pour l'employeur : **une procédure différente et une indemnisation inférieure**.

Comprendre la procédure :

Des informations et fiches pratiques sont disponibles sur : <https://www.ameli.fr>

Les démarches pour demander la mise en chômage partiel (Cf. fiche mémo « Mesures d'aide économique ») sont à effectuer en ligne via : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Dès l'envoi de la demande, les salariés peuvent être placés en chômage partiel. Cela signifie qu'un salarié contraint à rester chez lui ne sera pas dans l'obligation de reprendre son activité lors du changement de dispositif.

Sous 48h, l'employeur recevra un accord ou un désaccord.

INFORMATION : Une non-réponse vaut accord.

Pour plus d'informations :

Contactez la DIRECCTE Guadeloupe 971.gestion-crise@direccte.gouv.fr



MÉMO COVID-19

CHÔMAGE PARTIEL

Indemnisation

Les employeurs auront à verser aux salariés une indemnité d'activité partielle, qui pourra être complétée si l'employeur le souhaite.

Celle-ci est d'un montant de **70 % du salaire brut** ou 100%, pour les rémunérations au niveau SMIC.

Cette indemnisation est intégralement remboursée par l'état.

Procédure modification du dispositif

1. Si la date d'arrêt était prévue au-delà du 1^{er} mai : signaler une reprise anticipée d'activité sur le fichier de la DSN (déclaration sociale nominative) en transmettant un signalement ou une attestation de salaire
2. Il est recommandé d'informer des changements de dispositifs sur l'APGIS, dans l'espace employeur
3. Réaliser une demande d'activité partielle sur : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
4. Prévenir le salarié du changement de dispositif

ATTENTION ÉTAPE 1 : La « reprise » ne doit pas être une date antérieure à la date du signalement

Spécificités dans le cadre des « arrêts pour personnes vulnérables » : Demander le volet 3 (certificat d'isolement) reçu par le salarié lors de la demande d'arrêt de travail et ne signaler la reprise anticipée qu'à réception de ce certification.

