



GUIDE EXPERTISE SOCIALE & RH

ACTIVITÉ PARTIELLE, GARDE D'ENFANTS,
CONGÉS PAYÉS ET ARRÊTS MALADIES

Dernière mise à jour : 12/04/2021

INTRODUCTION

AVRIL 2021

Suite aux annonces du Président de la République concernant la fermeture des crèches, écoles, collèges et lycées et la mise en place d'un 3e confinement, la gestion des congés payés et arrêts de travail devient vite un vrai casse-tête pour les employeurs et leurs salariés.

En effet, les parents sont contraints de s'adapter pour garder leurs enfants et certains salariés souhaitent modifier la période de leurs congés déjà posés pour cette période.

Pour vous éclairer sur le champ des possibles, nos experts vous proposent, à travers ce guide pratique, de répondre à vos principales interrogations :

- Quid de la gestion des arrêts dérogatoires ?
- Comment modifier les dates de congés payés des salariés ?
- Est-il possible d'arrêter de travailler pour assurer la garde d'enfant ?

Suivez le guide on vous explique tout !

LA GESTION DES ARRÊTS DÉROGATOIRES

Applicables sur les arrêts depuis le 10 Janvier 2021 jusqu'au 1^{er} Juin 2021 inclus

INDEMNISATION SECURITE SOCIALE

Sans condition préalable d'activité

Sans délai de carence

IJSS non prises en compte dans la durée d'indemnisation maximale (fixée en principe à 365 jours par périodes de 3 ans)

COMPLÉMENT DE SALAIRE VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (RÉGIME LÉGAL)

Sans condition préalable d'activité

Sans délai de carence

Pas de prise en compte dans la durée d'indemnisation maximale

LES DIFFÉRENTS MOTIFS D'ARRÊTS

Salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine suite à un déplacement impérieux à l'étranger ou en Outre-mer

Arrêts du 22 Février 2021 au 1er Juin 2021 inclus

Le salarié doit informer son employeur.

Arrêt à demander sur :
declare.ameli.fr

En renseignant
« déplacement pour motif impérieux »

Salariés à haut risque de développer une forme sévère de la maladie

Travail sur site avec précautions renforcées

OU

Télétravail

OU

Activité partielle sur production d'1 certificat

OU

Arrêt de travail

Arrêts prescrits par le médecin du travail

Arrêts du 22 Février 2021 au 1er Août 2021 inclus

Pour les salariés atteints ou suspectés d'infection à la covid-19

Prescription des certificats médicaux d'isolement pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle

Salariés cas contact

Arrêt suite à l'appel téléphonique de la CPAM suite aux actions de « contact-tracing »

De 7 jours, rétroactif dans la limite de 4 jours

Salariés non malades et vulnérables sans possibilité de télétravail

Si l'employeur ne peut pas remplir la mise en place des moyens de protection renforcé, le salarié est placé sur sa demande en chômage partiel, sur présentation d'un certificat médical (certificat d'isolement établi par le médecin traitant, médecin de ville ou médecin du travail)

Mesures applicables au 08/04/2021

LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Symptômes COVID ou salarié testé positif

Arrêt de travail entre
4 et 10 jours

À demander sur :
declare.ameli.fr

OU

Suite à l'appel téléphonique
de la CPAM et aux actions de
« contact-tracing »

1^{ère} étape : Isolement, déclaration
sur le téléservice et faire un test
dans les 2 jours :

- L'arrêt n'est définitivement validé
qu'une fois la date de résultat du test de
dépistage enregistrée.
- Justificatif à envoyer à l'employeur

2^{ème} étape : Enregistrement de la date du
résultat et évolution de l'arrêt de travail :

- Que le test soit positif ou négatif, des IJSS sont
versées pour la période allant de la date de la 1^{ère}
déclaration sur le téléservice et la date de résultat du
test déclarée. Cette durée ne peut excéder 4 jours.
- Remise d'un document au salarié à transmettre à
l'employeur

Résultat positif :

- Appel par l'Assurance Maladie
- Prolongation de l'arrêt de
travail par le conseiller afin
de garantir un isolement de
10 jours depuis les premiers
symptômes ou si pas d'arrêt
initial, arrêt de 7 jours
- À adresser à l'employeur

Résultat négatif :

- Assurance Maladie met fin à
l'arrêt de travail
- Reprise de l'activité
professionnelle dès le lendemain

ATTENTION :

Si l'arrêt de travail est prescrit par le
médecin, le salarié sera indemnisé au titre des
arrêts maladie de droit commun, avec
application de la carence et complément légal
de l'employeur à partir d'un an d'ancienneté

LA GARDE D'ENFANT

Sont concernés les enfants de moins de 16 ans,
et les enfants handicapés, sans limite d'âge.

Télétravail

Si télétravail impossible ou pas
d'autre mode de garde

Autres modes de garde

HORS
VACANCES
SCOLAIRES

ACTIVITÉ
PARTIELLE

VACANCES
SCOLAIRES

GARDE D'ENFANTS
À défaut, faciliter la
prise de CP du
salarié sur les
nouvelles dates de
vacances scolaires
(10 au 26 avril 2021)

À défaut et en
ultime recours :
Activité partielle

Un autre parent

Grands-parents

Autres proches

Publics prioritaires*

ATTENTION :

L'employeur ne peut pas refuser
le passage en activité partielle
pendant le confinement !

*Certains établissements scolaires de l'Education nationale restent ouverts, avec la présence d'enseignants volontaires, pour accueillir les enfants du personnel soignant. Cela concerne aussi ceux du médico-social et des services d'aide à domicile auprès des personnes âgées et handicapées.

→ Pour voir la liste complète :
[cliquez-ici](#)

COMMENT MODIFIER LES DATES DE CONGÉS PAYÉS DES SALARIÉS EN GARDE D'ENFANT ?

Suite aux nouvelles mesures liées la crise de la COVID 19, mon salarié devant garder un ou des enfants a-t-il posé des congés ?

NON

OUI

Existe-t-il un accord d'entreprise ou un accord de branche permettant de déroger à la règle du délai de prévenance d'un mois pour modifier les dates de prise des congés ?

OUI

L'employeur peut imposer 6 jours de congés sous respect du délai d'un jour franc (si l'entreprise n'y a pas déjà eu recours)

NON

Le salarié bénéficie-t-il de RTT ?

OUI

Sous respect d'un jour franc, l'employeur peut imposer ou modifier 10 jours de RTT

NON

L'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour imposer ou modifier les congés

Mon salarié est parent de la zone A (dates de congés du 10 au 26 avril sont maintenues)

OUI

Les congés du salarié sont maintenus

NON

Mon salarié est parent de la zone B (dates de congés du 24 avril au 10 mai)

OUI

Employeur et salarié doivent s'entendre : le salarié peut demander à avancer les congés de 15 jours

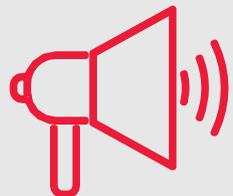
NON

Le salarié est parent de zone C (dates de congés du 17 avril au 3 mai). D'un commun accord, le salarié pourra demander à avancer une semaine de congés (25 avril - 3 mai)

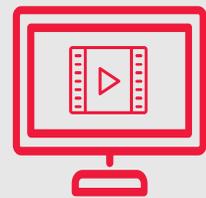
BDO À VOS CÔTÉS POUR FACILITER LA GESTION DE VOS PROBLÉMATIQUES SOCIALES

Nos équipes (juristes, avocats, experts en prévention et conseils RH) sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches et répondre à vos questions.

CONTACTEZ-NOUS



RESTEZ INFORMÉ(E),
SUIVEZ NOTRE BLOG



INSCRIVEZ-VOUS
AUX PROCHAINS
WEBINARS



DÉCOUVREZ
NOS OFFRES



BDO