

Coronavirus : mesures sociales d'urgence

Extraits du Dictionnaire Permanent Social

Étude mise à jour en janvier 2021

Chaque nouveauté vous est signalée par un trait de couleur, en début de paragraphe

Avertissement

Cette étude fait le point sur les mesures d'urgence prises en droit du travail et de la protection sociale. Les mesures spécifiques applicables pendant la période de crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de la Covid-19 sont aussi développées dans chacune des études du Dictionnaire permanent social. Du fait de l'évolution constante de l'épidémie et des mesures prises par le gouvernement pour faire face aux conséquences économiques et sociales de cette crise sanitaire, nous vous invitons à consulter régulièrement notre veille permanente pour connaître en temps réel l'actualité juridique en matière sociale.

CHAPITRE 1 Les mesures de protection de la santé des salariés face à l'épidémie du coronavirus

Section 1 Les mesures sanitaires à prendre par l'employeur

Sous-section 1 Le contexte juridique de la crise sanitaire

§ 1 Première vague de l'épidémie de la Covid-19 : période d'état d'urgence sanitaire du 23 mai au 10 juillet 2020

1 Cadre juridique de l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie du coronavirus ■ Le cadre juridique de l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie a été instauré par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 et intégré dans le code de la santé publique aux articles L. 3131-12 et suivants. Il permet au Premier ministre de prendre des mesures restrictives des libertés qui peuvent avoir des incidences sur les entreprises et leurs salariés. Cette loi qui a pourtant codifié le régime de l'état d'urgence sanitaire est temporaire ; elle prend fin au 1^{er} avril 2021. Pour pouvoir la pérenniser une nouvelle loi est nécessaire. Un projet de loi en ce sens sera discuté au Parlement en janvier 2021.

1° Avant la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020

Avant cette loi, le gouvernement a pris des mesures contraignantes, privatives de liberté, sur la base de la théorie jurisprudentielle des circonstances exceptionnelles et sur les dispositions du code de la santé publique sur l'état d'urgence lié à la menace d'épidémie fixées aux articles L. 3131-1 et suivants. Plusieurs textes réglementaires ont mis en œuvre des mesures pour organiser le confinement dès le 12 mars 2020.

2° L'objectif de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020

Le passage de la menace d'épidémie à une situation où l'épidémie est installée nécessitait un cadre juridique adapté.

En effet, pour apporter une plus grande sécurité juridique aux actes réglementaires (tels que ceux portant sur le confinement), il est apparu nécessaire d'élaborer un cadre juridique spécifique permettant aux pouvoirs publics d'avoir des outils juridiques nécessaires à la lutte contre l'épidémie liée à la Covid-19. La loi a ainsi créé un nouveau régime juridique d'urgence en instaurant, dans le code de santé publique, les articles L. 3131-12 et suivants.

Il est à noter que ce régime juridique de l'état d'urgence sanitaire

est applicable jusqu'au 1^{er} avril 2021. Le Parlement souhaite prendre le temps de réexaminer ces dispositions légales prises dans l'urgence avant de l'entériner. Mais devant l'urgence de la situation et la propagation de l'épidémie de la Covid-19, un projet de loi a été déposé à l'Assemblée nationale le 14 janvier 2021, non pas pour proposer un régime pérenne à déclencher en cas d'urgence, mais pour reporter la date de fin de l'état d'urgence au 30 juin 2021 et pour fixer une date de sortie progressive de l'état d'urgence au 30 septembre 2021.

La loi du 23 mars 2020 fixe, en outre, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3131-13 du code de la santé publique, que l'état d'urgence sanitaire est déclaré pour une durée de deux mois, soit jusqu'au 23 mai 2020.

Elle prévoit aussi que la prorogation de l'état d'urgence sanitaire au-delà du 23 mai 2020 ne pouvait être autorisée que par la loi et qu'un décret peut mettre fin de manière anticipée à l'état d'urgence sanitaire.

REMARQUE : ce délai a été prorogé par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020, soit jusqu'au 10 juillet. L'état d'urgence avait pris fin, en tant que tel, au 10 juillet 2020. Mais un décret du 14 octobre 2020 a de nouveau déclaré l'état d'urgence sanitaire sur l'ensemble du territoire national à compter du 17 octobre 2020 à 0 heure, pour un mois en application de l'article L. 3131-13 du code de santé publique. Ce qui peut être surprenant car l'état d'urgence sanitaire édicté le 23 mars 2020 ne semblait pouvoir être réactivé plusieurs fois, que par voie législative. Il a sans doute été considéré qu'il s'agissait d'un nouvel état d'urgence sanitaire et non la suite de l'état d'urgence prononcé le 23 mars 2020. La loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 a prorogé l'état d'urgence réactivé le 17 octobre 2020 jusqu'au 17 février 2021. Un décret peut à tout moment y mettre fin de manière anticipée. Toutefois, un projet de loi prévoit de reporter au 30 juin 2021 la fin de l'état d'urgence.

Plus précisément, la loi d'urgence n° 2020-290 du 23 mars 2020 a créé un régime d'« état d'urgence sanitaire » pouvant être mis en œuvre en cas de catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population, et permettant au gouvernement et aux préfets de prendre les mesures contraignantes limitant les libertés individuelles de déplacement, de réunion et restreignant l'exercice de certaines activités.

© L. n° 2020-290, 23 mars 2020 : JO, 24 mars

Elle a notamment permis d'instaurer, par décret, une période de confinement du 23 mars au 11 mai ainsi que le reconfinement décidé par décret à compter du 17 octobre 2020. Ce reconfinement a pu être prolongé au-delà du 17 novembre par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020.

3° Les modifications apportées par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 : la période de déconfinement

Depuis le 11 mai 2020, la lutte contre l'épidémie est entrée dans une nouvelle phase : le déconfinement. Cette phase étant délicate en raison de la fragilité de la situation sanitaire, les pouvoirs publics ont souhaité disposer d'instruments juridiques supplémentaires. Tel est l'objet de la loi du 11 mai 2020 « prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions ».

La loi n° 2020-546 du 11 mai a d'abord pour objet de proroger

devrait être prolongée.

Dans un communiqué de presse du 4 décembre 2020, le gouvernement a annoncé que la validité des titres restaurant arrivant à échéance le 1^{er} février 2021 serait repoussée au 1^{er} septembre 2021. Le doublement du plafond journalier à 38 euros et l'utilisation des titres restaurants les week-ends et jours fériés (dans les restaurants) seraient aussi prolongés.

CHAPITRE 6 Les mesures d'urgence permettant de préserver le pouvoir d'achat des salariés

Section 1 Indemnisation maladie des arrêts de travail dérogatoires liés à la Covid-19

Sous-section 1 Indemnisation maladie depuis le 1^{er} janvier 2021

170 Un décret unique pour préciser l'indemnisation de sécurité sociale et l'indemnisation complémentaire de l'employeur ■ Un décret du 8 janvier 2021 (© *D. n° 2021-13, 8 janv. 2021* : *JO, 9 janv.*), pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 du 14 décembre 2020, autorise le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'indemnités complémentaires de l'employeur dans des conditions dérogatoires pour certaines catégories de salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de la Covid-19.

Ce décret du 8 janvier abroge et remplace le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus et le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail

171 Indemnisation par l'assurance maladie ■

1^o Salariés concernés

Le décret du 8 janvier étend, jusqu'au 31 mars 2021, les dérogations aux conditions de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour les personnes qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est considéré comme « cas contact » et fait l'objet d'une mesure d'isolement ;
- le salarié présente les symptômes de l'infection à la Covid-19. Ce dernier doit avoir réalisé un test de détection au virus, dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;
- le salarié présente le résultat d'un test de détection du virus concluant à une contamination par la Covid-19 ;
- le salarié a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

REMARQUE : à noter que le dispositif d'activité partielle applicable depuis le 1^{er} mai 2020 reste applicable aux personnes vulnérables éligibles ainsi qu'aux parents contraints de garder leurs enfants. Seuls les non-salariés « vulnérables » ou tenus de garder leurs enfants peuvent bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires.

2^o Indemnisation plus favorable

Ces salariés bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale :

- sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité mini-male (© *CSS, art. L. 313-1*) ou de contribution minimale (© *CSS, art. L. 622-3*) ;

— sans délai de carence ;

— sans que les indemnités journalières perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation (© *CSS, art. L. 323-1*).

3^o Formalités

En pratique, l'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne *via* le téléservice mis en place par la caisse nationale de l'assurance maladie.

172 Indemnisation complémentaire légale de l'employeur

■ En application du nouvel article L. 1226-1-1 du code du travail mis en place par la dernière loi de financement de la sécurité sociale, les salariés mentionnés précédemment bénéficient de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur (© *C. trav., art. L. 1226-1*) :

- sans condition d'ancienneté (© *C. trav., art. L. 1226-1*) ;
- sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie (© *C. trav., art. L. 1226-1*) ;
- sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen (© *C. trav., art. L. 1226-1*) ;
- sans délai de carence de 7 jours (© *C. trav., art. D. 1226-3*) ;
- sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de 12 mois (© *C. trav., art. D. 1226-4*).

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires bénéficient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur à ces conditions (© *C. trav., art. L. 1226-1*).

REMARQUE : en présence de dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire, il convient, à notre sens, d'appliquer le régime le plus favorable au salarié en appréciant la situation de chaque travailleur *in concreto* (© *Rép. min. n° 38027* : *JOAN Q, 26 janv. 1981, p. 403*) et au regard de l'avantage dans sa globalité (© *Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-15.571*).

173 Durée d'application de l'indemnisation dérogatoire

■ Le décret du 8 janvier 2020 entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et s'applique :

- à compter du 1^{er} janvier 2021 aux indemnités versées au salarié « cas contact » quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant ;
- à compter du 10 janvier 2021 pour les salariés présentant des symptômes et ayant effectué un test et pour les salariés contaminés par la Covid-19.

Ces mesures s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

Sous-section 2 Indemnités journalières de sécurité sociale pour les arrêts Covid-19 avant le 31 décembre 2020

§ 1 Les modalités dérogatoires de versement des IJSS

174 Textes applicables sur les conditions d'indemnisation en cas d'arrêt de travail lié au coronavirus

■ L'article L. 16-10-1 du code de sécurité sociale prévoit l'application de dispositions transitoires en matière de prise en charge de l'assurance maladie en cas de crise sanitaire, comme celle liée à la Covid-19.

C'est le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 qui a fixé pour la première fois des règles dérogatoires favorables d'indemnisation par la sécurité sociale des arrêts de travail établis pendant la période de crise sanitaire liée au coronavirus. Ce décret initial a été modifié une quinzaine de fois avec effet rétroactif. Ainsi, un décret du 9 mars (© *D. n° 2020-227, 9 mars 2020* : *JO, 10 mars*) a modifié un premier décret du 31 janvier (© *D. n° 2020-73, 31 janv. 2020* : *JO, 1^{er} févr.*) sur les conditions d'indemnisation des salariés qui sont en arrêt de travail en lien avec le coronavirus, et prévoit notamment d'indemniser au titre de la maladie des salariés qui ne sont pourtant pas en arrêt maladie mais qui sont

sur l'Espace économique européen pour bénéficier des indemnités complémentaires de l'employeur (© Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars).

Cette mesure pourrait être réactivée par décret.

193 Allongement de la période d'indemnisation complémentaire ■ Les salariés qui sont en arrêt de travail en cours ou après le 12 mars 2020 ont bénéficié de l'allongement de la période d'indemnisation. Ainsi, les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt de travail concerné ainsi que les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation prévue par le code du travail (© D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr. mod. par D. n° 2020-1386, 14 nov. 2020).

REMARQUE : en temps normal, pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il doit être tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze derniers mois, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 60 jours (30 jours rémunérés à 90 % du brut puis 30 jours rémunérés 2/3 du brut) (© C. trav., art. D. 1226-4).

Cette mesure s'applique :

— pour les indemnités versées entre le 12 mars et le 10 juillet pour les salariés en arrêt maladie (en raison ou non du coronavirus) ;

— pour les indemnités versées entre le 12 mars et le 31 décembre 2020 pour les salariés non malades « cas contact ».

Cette mesure pourrait être réactivée par décret.

194 Fin de l'indemnisation légale complémentaire plus élevée au 30 avril 2020 ■ Les salariés non malades mais « cas contact » avec un salarié malade identifié coronavirus ne bénéficient plus d'une indemnisation complémentaire plus élevée que celle prévue par le code du travail.

REMARQUE : les salariés en arrêt de travail maladie « classique » identifiés ou non identifiés coronavirus ne bénéficiaient pas de cette indemnisation complémentaire plus avantageuse.

Le montant de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur était égal, depuis le 12 mars, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler (© D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

REMARQUE : en temps normal, le code du travail prévoit que l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est égale à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 30 premiers jours, puis deux tiers de cette même rémunération puis pendant les trente jours suivants. Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours (© C. trav., art. D. 1226-1 et s.).

Cette mesure a pris fin le 30 avril et les salariés doivent donc percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions normales depuis le 1^{er} mai (© D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

195 Tableau récapitulatif des règles d'indemnisation maladie jusqu'au 31 décembre 2021 ■

Cas de figure	Formalités	Indemnisation (sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables)
Salarié malade « classique » (malade ou non du coronavirus) jusqu'au 10 juillet 2020 (IJSS) ou 10 octobre 2020 (indemnité complémentaire)	Arrêt de travail classique	1) Indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS) : Avec délai de carence de 3 jours depuis le 11 juillet (sans délai de carence du 24 mars au 10 juillet) Application des conditions de durée d'activité ou contribution minimale (inchangé) 2) Indemnisation complémentaire légale versée par l'employeur : Avec délai de carence de 7 jours depuis le 11 juillet (sans délai de carence du 24 mars au 10 juillet) Sans condition d'ancienneté (du 12 mars au 31 décembre, sauf décret) Prise en compte des arrêts de travail depuis le 11 juillet dans le calcul des droits à indemnisation (exclusion de ces arrêts du 12 mars au 10 juillet) Fin de la neutralisation de ces arrêts pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs depuis le 11 juillet (neutralisation de ces arrêts du 12 mars au 10 juillet)
Salarié non malade mais « cas contact » jusqu'au 31 mars 2021	Déclaration en ligne sur le site ameli certificat d'isolement	1) Indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS) : Sans délai de carence ni condition de durée d'activité minimale (du 2 février au 31 mars 2021) Non-prise en compte dans la durée maximale d'indemnisation des 360 IJ sur 3 ans (jusqu'au 10 octobre 2020) 2) Indemnisation complémentaire versée par l'employeur Sans délai de carence (du 12 mars au 31 mars 2021) Sans condition d'ancienneté (du 12 mars au 31 mars 2021) Non prise en compte des arrêts des 12 mois antérieurs pour les droits à indemnisation (du 12 mars au 31 mars 2021) Neutralisation de cet arrêt pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs (du 12 mars au 31 mars 2021)
Salarié présentant des symptômes de la Covid-19 (du 10 janvier 2021 au 31 mars 2021)	Test de détection au virus à réaliser dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail Déclaration en ligne sur le site ameli	1) Indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS) : entre le 10 janvier 2021 et le 31 mars 2021 Sans délai de carence Sans condition de durée d'activité minimale
Salarié contaminé par la Covid-19 (entre le 10 janvier 2021 et le 31 mars 2021)	Test de détection du virus concluant à une contamination par la Covid-19 Déclaration en ligne sur le site ameli	Non prise en compte dans la durée maximale d'indemnisation des 360 IJ sur 3 ans 2) Indemnisation complémentaire versée par l'employeur : entre le 10 janvier 2021 et le 31 mars 2021 Sans délai de carence
Salarié qui fait l'objet d'une mesure d'isolement ou de quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, Guyane, Martinique notamment (entre le 10 janvier 2021 et le 31 mars 2021)	Déclaration en ligne sur ameli	Sans condition d'ancienneté Neutralisation de cet arrêt de travail pour l'ouverture des droits à indemnisation ultérieurs