

Le placement en activité partielle des salariés vulnérables au Covid-19



© 2022 Les Echos Publishing

Depuis le 1^{er} mai 2020, les salariés présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au Covid-19 (« salariés vulnérables ») peuvent demander à leur employeur d'être placés en activité partielle. Cette possibilité subsistera jusqu'au 31 janvier 2023.

En pratique : pour être placés en activité partielle, les salariés doivent transmettre à leur employeur un certificat d'isolement rédigé par un médecin.

Qui est un salarié vulnérable ?

Sont considérés comme des salariés vulnérables les salariées au 3^e trimestre de grossesse, les salariés d'au moins 65 ans ainsi que les salariés atteints d'une des affections suivantes :

- antécédents cardiovasculaires ;
- diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection ;
- insuffisance rénale chronique sévère ;
- cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- obésité (IMC > 30) ;

- immunodépression congénitale ou acquise, non sévère ;
- cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- maladie du motoneurone, myasthénie grave, sclérose en plaques, maladie de Parkinson, paralysie cérébrale, quadriplégie ou hémiplégie, tumeur maligne primitive cérébrale, maladie cérébelleuse progressive ou maladie rare ;
- trisomie 21.

Quelles sont les conditions de son placement en activité partielle ?

Le placement en activité partielle d'un salarié vulnérable suppose que ce dernier :

- soit affecté à un poste de travail susceptible de l'exposer à de fortes densités virales (selon le gouvernement, ceci suppose une exposition systématique et répétée à des personnes infectées par le Covid-19, comme dans des services hospitaliers de 1^{re} ligne ou des secteurs dédiés à la prise en charge du Covid-19) ;
- et ne puisse ni télétravailler à temps plein, ni bénéficier des mesures de protection renforcées sur son lieu de travail.

Constituent notamment des mesures de protection renforcées l'isolement du poste de travail du salarié (mise à disposition d'un bureau individuel, par exemple), le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par le salarié à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés (port systématique d'un masque chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée, hygiène des mains renforcée...), 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 le salarié au moins en début et en fin de poste et l'adaptation des horaires d'arrivée et de départ du salarié afin d'éviter les heures

d'affluence.

À savoir : l'employeur qui considère que le poste de travail du salarié qui lui transmet un certificat d'isolement n'est pas un poste susceptible de l'exposer à de fortes densités virales peut saisir le médecin du travail. Le salarié doit être placé en activité partielle le temps que le médecin rende son avis.

Peuvent également être placés en activité partielle s'ils ne peuvent pas télétravailler à temps plein (sans autre condition) :

- les salariés vulnérables qui justifient d'une contre-indication médicale à la vaccination contre le Covid-19 ;
- les salariés souffrant d'une immunodépression sévère (transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques, chimiothérapie lymphopénisante, médicaments immunosuppresseurs forts, dialysés chroniques...).

Quels sont les montants de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ?

Pour chaque heure chômée, l'employeur verse au salarié une indemnité d'activité partielle correspondant à 70 % de sa rémunération horaire brute, prise en compte dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic, soit de 49,82 €. L'indemnité ne peut donc dépasser 34,87 €.

L'État accorde à l'employeur une allocation d'activité partielle qui s'élève à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic (49,82 €). L'allocation ne peut donc être supérieure à 29,89 €.

À noter : l'indemnité et l'allocation d'activité partielle ne peuvent être inférieures à 8,76 € (sauf notamment pour les

apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation qui perçoivent une rémunération inférieure au Smic).

[Décret n° 2022-1369 du 27 octobre 2022, JO du 28](#)

[Décret n° 2022-1195 du 30 août 2022, JO du 31](#)

© 2022 Les Echos Publishing