

PERSONNES VULNÉRABLES, DOIS-JE REPRENDRE AVEC LA FIN DE L'ÉTAT D'URGENCE ?

Protection renforcée des personnes vulnérables : en l'absence de décret spécifique qui fixerait une autre date, c'est toujours la date du 31 décembre 2021 évoquée par l'ordonnance du 21 décembre 2020 qui fait foi. Le texte qui le détermine n'est pas directement lié à la fin de l'Etat d'urgence.

Des craintes et des questions traversent légitimement de nombreuses personnes reconnues vulnérables au Covid-19. Certains ont même été informés qu'ils doivent reprendre avec la fin de l'état de d'urgence. Mais il n'en est rien.

Si l'état d'urgence sanitaire vient d'être officiellement prolongé jusqu'au 30 septembre 2021, **les mesures mises en place pour les personnes vulnérables ne sont pas directement liées à cette date.**

Les personnes vulnérables concernées bénéficient donc toujours de la **prise en compte de leur situation** et des aménagements qui doivent leur être proposés (télétravail, ASA).

LE CADRE FIXÉ PAR LA LOI POUR LES PERSONNES VULNÉRABLES

Le texte de référence qui a permis, depuis la fin avril 2020, de prendre en compte la situation particulière des personnes vulnérables, est la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 (loi de finances rectificative pour 2020) et en particulier **son article 20.**

Cet article est modifié par ordonnance en décembre 2021. **Le décret d'application en cours** concernant cet article de loi est le *Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020.*

La date de fin d'état d'urgence n'est pas la référence

Ces textes et les modifications apportés stipulent à ce jour que les mesures concernant les personnes vulnérables s'appliquent **« jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2021 ».**

PAS DE CHANGEMENT À CE JOUR POUR LES PERSONNES VULNÉRABLES

A ce jour aucun décret n'est venu modifier cette date.

QUELLES DÉMARCHES SI JE SUIS PERSONNE VULNÉRABLE ?

De facto, les personnels qui ont fourni un **certificat d'isolement qui ne comporte pas de date**, n'ont pas à en fournir un nouveau.

Cependant, on vous conseille d'informer votre employeur, dès à présent, de votre souhait d'être maintenue en ASA au titre de personnel vulnérable.

QUELLE DÉMARCHÉ SI JE SOUHAITE REPRENDRE LE TRAVAIL ?

Si vous souhaitez **reprendre sur la base du volontariat**, cela ne peut se faire qu'avec la communication à votre employeur d'un certificat de reprise de votre médecin traitant.

Cette reprise pourrait concerner les personnels volontaires dans les cas suivants :

- vous étiez et n'êtes plus personnel vulnérable,
- vous êtes vaccinée avec 2 doses (la 2^{ème} dose datant d'au moins 7 à 10 jours)

POUR MIEUX COMPRENDRE LES TEXTES

Une loi (ou une ordonnance) est un texte de référence. Elle a une portée générale et supérieure aux autres textes.

Elle est suivie de décrets d'application qui permettent de la mettre en œuvre et d'apporter les précisions nécessaires.

Ainsi, une circulaire a précisé l'application pour la Fonction Publique de la loi du 25 avril qui ne concernait que les salariés du privé.

L'éducation Nationale a ensuite précisé cette circulaire fonction publique, en publiant sa propre circulaire.

Une ordonnance signée par le Président de la République est considérée comme un texte « supérieur » à une circulaire Éducation Nationale...

L'absence actuelle d'actualisation de la circulaire ne remet donc pas en cause les principes posés par l'ordonnance du 21 décembre 2020 pour continuer à prendre en compte la situation particulière des personnes vulnérables jusqu'au 31 décembre 2021.



Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Article 20

Modifié par Ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 - art. 2

I. - Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;

- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

II. - Les salariés mentionnés au I du présent article perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'employeur des salariés mentionnés au I du présent article bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il bis.-Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés employés à domicile mentionnés à l'article L. 7221-1 du code du travail ainsi qu'aux assistants maternels mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles.

III. - Le présent article s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail mentionné au premier alinéa du I du présent article.

Pour les salariés mentionnés aux deuxième et troisième alinéas du même I, celui-ci s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021.

Pour les salariés mentionnés au troisième alinéa dudit I, celui-ci s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

Conformément à l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020, les présentes dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonomie-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information