AHA
EXPERTISES & CONSEILS

Arrêts de travail et indemnisation

CORONAVIRUS

28 avril 2020

De manière classique les salariés en arrêt de travail pour maladie, sont indemnisés :

- D'une part, par la sécurité sociale, par le biais des indemnités journalières de sécurité sociale
- D'autre part, par l'employeur, qui doit verser, un complément de salaire dans le respect des dispositions légales et ou conventionnelles applicables (condition d'ancienneté, délai de carence, etc…).

Depuis le début de l'épidémie, ce panorama a quelque peu changé, puisque de nouveaux arrêts ont fait leur apparition (on parlera alors d'arrêt dérogatoire) et les conditions d'indemnisation, aussi bien au titre de la sécurité sociale, que du complément de salaire légal à la charge de l'employeur, ont été modifiées temporairement afin de faire face à la crise sans précédent que traverse notre pays.

L'évolution de ces textes ne s'est pas faite de manière uniforme, et il est devenu difficile de déterminer les règles applicables. Succinctement, nous vous proposons de faire le point sur les différents types d'arrêt de travail coexistant à ce jour et les règles d'indemnisation applicables.

LES DIFFERENTS TYPES D'ARRETS DE TRAVAIL

Arrêts de travail classiques :
arrêts prescrits par un médecin de ville en au regard de l'état de santé dont on ignore le motif en raison du secret médical

Arrêts de travail dérogatoires prévus par la loi :

- Arrêts de travail en raison d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile
- Arrêts de travail des salariés parents d'un enfant dont l'établissement scolaire est fermé
- Arrêts pour les salariés parent d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, même majeur[1]

1 Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant 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

Cette dernière catégorie d'arrêts de travail dérogatoires sont délivrés par la CPAM ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie et de la caisse centrale de mutualité sociale agricole. Ils peuvent, désormais, être établis par des médecins de ville.

Arrêts de travail dérogatoires mentionnés sur le site ameli.fr

- Arrêt pour personne vulnérable

Ce type d'arrêt a été décidé en vue de permettre aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif. Pour connaître les personnes concernées cliquez ici
Les personnes concernées doivent prendre contact avec un médecin afin qu'il évalue la nécessité de délivrer un arrêt de travail.
Toutefois, dans un souci de simplification, l'Assurance Maladie propose aux femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse ainsi qu'aux personnes ayant été admises en Affections de Longue Durée au titre de l'une de ces pathologies, de pouvoir réaliser cette démarche de demande d'arrêt de travail directement en ligne par ce téléservice.

- Arrêt pour les personnes proches de personnes vulnérables

Les personnes qui partagent leur domicile avec des personnes dites vulnérables au regard du Covid-19 peuvent bénéficier d'un arrêt de travail.
L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville.

Pour les arrêts dérogatoires, les règles applicables en termes d'indemnisation dépendent-elles de leur modalité de prescription ? En cas de prescription par un médecin de ville, on ne devrait pas avoir connaissance des raisons de la prescription et on devrait donc le traiter comme un arrêt de travail classique;

REGLES D'INDEMNISATION

Sécurité sociale

Habituellement le versement des indemnités journalières de sécurité sociale est conditionné au fait que le salarié ait des droits ouverts et leur versement intervient après un délai de carence de 3 jours.

Pour les arrêts dérogatoires, ces conditions ne sont plus requises, le versement des indemnités journalières de sécurité sociale intervient dès le 1er jour d'arrêt et peu important que le salarié ait des droits ouverts[2]. Cette règle s'applique jusqu'au 31 mai 2020[3].

Pour les arrêts de travail classique, le Ministère du travail indique dans le document Q/R lié à l'activité partielle, au sein de l'annexe relative à l'articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie, que « les arrêts maladie de droit commun continuent également d'être délivrés, mais sans délai de carence, en application de l'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ».

[2] 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 (article 1)
[3] 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 (article 3)

Les durées d'indemnisation des arrêts de travail (dérogatoires et classiques) ayant débuté entre le 12 mars et le 24 mai 2020 (fin de la période d'urgence pouvant être prolongé) ne sont pas prises en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation [4].

Complément à la charge de l'employeur

Rappel des règles applicables avant l'épidémie covid-19

Le complément légal de salaire en cas de maladie[5] est dû au salarié sous réserve que les conditions suivantes soient respectées :

- Justifier d'un an d'ancienneté
- Avoir justifié dans les 48 h de l'incapacité de travail
- Être pris en charge par la sécurité sociale
- 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.

Cette indemnisation s'élève durant les 30 premiers jours à hauteur de 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, puis pendant les 30 jours suivants, à hauteur des 2/3 de cette même rémunération[6].

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours[7].

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle précitée[8].
Le versement de cette indemnité complémentaire intervient à compter du 8ème jour d'absence[9].

NB : Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

4 Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 (article 3)
5 Article L 1226-1 du Code du travail
6 Article D 1226-1 du Code du travail
7 Article D 1226-2 du Code du travail
8 Article D 1226-4 du Code du travail
9 Article D 1226-3 du Code du travail

Ces règles ont temporairement été aménagées comme décrites ci-dessous.

À défaut de précision contraire, elles ont vocation à s'appliquer aux arrêts de travail en cours au 12 mars 2020 ainsi qu'à ceux ayant commencé après, et elles cesseront de s'appliquer à une date fixée par décret qui ne pourra excéder le 31 décembre 2020.

Pour les arrêts dérogatoires

Conditions et modalités d'application	Application
Justifier d'1 an d'ancienneté	NON
Avoir justifié dans les 48 h de l'incapacité de travail	NON
Être pris en charge par la sécurité sociale	OUI
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	NON
Exclusion des salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires	NON, ils sont éligibles
Application du délai de carence	NON
Durée d'indemnisation	Les durées d'indemnisation des 12 derniers mois antérieurs à la date de début de l'arrêt en cause, ainsi que les durées d'indemnisation effectuées au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois *Règle applicable jusqu'au 31 mai 2020*
Montant de l'indemnisation	Quelle que soit la durée de l'arrêt, le complément de salaire s'élève à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. *Règle applicable jusqu'au 30 avril 2020*

En ce qui concerne le montant de l'indemnisation, il convient en outre d'appliquer les règles relatives à l'articulation des IJSS et de l'activité partielle : le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle.

N'hésitez pas à consulter sur ce point notre FAQ, ainsi que la documentation mise en ligne sur le site du Ministère du travail, accessible ici

Pour les arrêts classiques

Conditions et modalités d'application	Application
Justifier d'1 an d'ancienneté	**NON**
Avoir justifié dans les 48 h de l'incapacité de travail	**OUI**
Être pris en charge par la sécurité sociale	**OUI**
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.	**OUI**
Exclusion des salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires	**NON, ils sont éligibles**
Application du délai de carence	**NON** *Sauf pour les arrêts ayant commencé entre le 12 et le 23 mars 2020 pour lesquels l'indemnité complémentaire est versée à compter du 4ème jour d'absence*
Durée d'indemnisation	Les durées d'indemnisation des 12 derniers mois antérieurs à la date de début de l'arrêt en cause, ainsi que les durées d'indemnisation effectuées au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois. *Règle applicable jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire*
Montant de l'indemnisation	Application des règles classiques

Pour aller plus loin

- Suppression de la condition d'ancienneté, de l'obligation de justifier de l'absence, de l'obligation de territorialité des soins, de l'intégration de certains salariés exclus :

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, cliquez ici

- Adaptation temporaire des règles relatives au complément de salaire légal (délai de carence, durée et montant de l'indemnisation) :

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, cliquez ici

ARTICULATION AVEC LE COMPLÉMENT CONVENTIONNEL DE SALAIRE EN CAS DE MALADIE

L'aménagement des règles relatives au complément de salaire à verser en cas de maladie ne concerne que les dispositions légales. Par conséquent, le dispositif conventionnel continue à s'appliquer selon les règles qui lui sont propres (condition d'ancienneté, carence, niveau d'indemnisation, durée d'indemnisation, etc.). Toutefois, ce remaniement temporaire du dispositif légal, impose de comparer le dispositif légal au dispositif conventionnel pour déterminer celui qui est le plus favorable au salarié. C'est ce dernier qu'il conviendra alors d'appliquer.

PERSONNES VULNÉRABLES ET SALARIÉS EN ARRÊT POUR GARDE D'ENFANT

À compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail antérieur, les salariés de droit privé bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire seront placés en activité partielle et percevront l'indemnité afférente[10].

Les catégories concernées seront les suivantes :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable
- 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.

10 Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, article 20

S’agissant des deux premières catégories, le salarié devra produire **un certificat d’isolement** fourni par l’assurance maladie ou par un médecin de ville ou hospitalier, avant de pouvoir être placé par l’employeur en activité partielle.

S’agissant de la troisième catégorie, **aucun formalisme particulier de la part du salarié n’est requis**, l’employeur devant procéder à une demande d’activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1er mai.

> **Dans tous les cas, l’employeur doit procéder à une demande d’activité partielle, et envoyer si nécessaire (cas des arrêts de travail pour le bénéfice des IJ allant au-delà du 1er mai) un signalement de reprise anticipée d’activité via la DSN.**

Pour de plus amples informations, n’hésitez pas à consulter la fiche d’information DSS « Délivrance et indemnisation des avis d’arrêt de travail dans le cadre du Covid-10 » accessible ici .

NB : Les travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles, artistes auteurs et stagiaires de la formation professionnelle ainsi que les gérants de société relevant du régime général (gérant non majoritaire de SARL, dirigeants de SAS…) et les gérants de sociétés agricoles continueront de bénéficier du régime des arrêts maladie indemnisés par l’assurance maladie.

Nos services social et RH restent à votre disposition

Source fiche Info : Infodoc-Expert

Les sites d'informations utiles

>> Page dédiée de la Banque de France , qui renvoie vers les différents sites et les dispositifs d'accompagnement

>> Le site Info entreprises COVID-19

>> Le portail de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics

>> Le site de l'assurance maladie, (modalités pour les déclarations d'arrêt de travail simplifiées pour les salariés parents)

>> Le site Santé publique France (point épidémiologique quotidien)

>> Le site du Ministère du Travail (Chômage partiel)

>> Le site de l'URSSAF

Nos communications

Un dispositif de communication est déployé pour vous tenir informés

Vous pouvez consulter régulièrement :

> Notre site internet : https://www.aha-fd.com/

> Le fil d'actualité dans votre espace membre depuis notre site

> Nos newsletters

> Nos publications sur nos réseaux sociaux

> Tous nos collaborateurs sont joignables par mail et sur leur ligne directe