



EXPERTS COMPTABLES  
COMMISSAIRES AUX COMPTES

3 rue Pierre et Marie Curie  
Parc de Chavailles  
33520 BRUGES  
+33 (0)5 57 19 12 12  
sagec@actheos.com  
[www.actheos.com](http://www.actheos.com)

## INDEMNISATION MALADIE DES ARRÊTS DE TRAVAIL DEPUIS LE 12 MARS : LES DERNIERS CHANGEMENTS MARDI 28 AVRIL 2020

**Une ordonnance du 15 avril 2020 et un décret du 16 avril 2020 harmonisent les règles dérogatoires d'indemnisation des arrêts de travail pendant la période de crise sanitaire et modifient leur date d'entrée en vigueur.**

**A compter du 1<sup>er</sup> mai, les salariés bénéficiant de ces arrêts de travail doivent basculer vers l'activité partielle.**

### 1- ARRÊTS DE TRAVAIL LIÉS A LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19 OUVRANT DROIT AUX IJSS

#### Les différents arrêts de travail

Le décret n°2020-73 du 31 janvier 2020 modifié par le décret n°2020-227 du 9 mars 2020 ouvre le droit au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, dans des conditions dérogatoires au droit commun :

- Aux salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19 ;
- Aux salariés qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé (ou qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler.

#### Conditions d'octroi des indemnités journalières assouplies

L'arrêt de travail des salariés visés ci-dessus ouvre droit au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans conditions d'ouverture de droit, dès le premier jour d'arrêt de travail.

Paris  
Rouen  
Rennes  
Le Havre  
**Bordeaux**  
Saint-Brieuc



Le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas.

La durée maximale de versement de ces indemnités :

- Est fixée à 20 jours pour les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
- Expire à la fin de la fermeture de l'établissement scolaire pour les salariés qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans.

### **Allongement de la période d'indemnisation**

L'ordonnance du 15 avril 2020 allonge la période maximale d'indemnisation des arrêts de travail.

Ainsi, les durées d'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires ayant débuté entre le 12 mars et le 24 mai 2020 (fin de la période de l'état d'urgence sanitaire pouvant être prolongée) ne sont pas prises en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation : 360 indemnités journalières de sécurité sociale maximum sur 3 années consécutives et, en cas d'affection de longue durée 3 ans de date à date.

L'objectif est de ne pas pénaliser les assurés qui se trouvent en situation de fin de droit pendant cette période.

A noter, par ailleurs, que les arrêts de travail pour garde des enfants de moins de 16 ans, en l'absence de précisions légales contraires, n'ouvrent pas droit à congés payés, à l'instar des arrêts de travail « classiques ».

### **Période d'application des règles dérogatoires**

Avant l'ordonnance du 15 avril 2020, les règles dérogatoires à l'indemnisation par la sécurité sociale des arrêts de travail s'appliquaient aux arrêts de travail débutant entre le 24 mars et le 24 mai (fin de l'état d'urgence sanitaire prévue par la loi du 23 mars 2020, sauf prolongation).

L'ordonnance du 15 avril 2020 revoit les dates d'application : les règles dérogatoires s'appliquent aux arrêts de travail débutant entre le 12 mars et le 24 mai (date prévue de la fin de l'état d'urgence sanitaire).

## **2- INDEMNISATION LEGALE COMPLEMENTAIRE DE L'EMPLOYEUR**

### **Indemnisation complémentaire en cas d'arrêts de travail « Covid 19 »**

Le salarié qui se trouve en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ou en tant que parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé bénéficie de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur complétant les IJSS :

- Dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence ;
- Sans condition d'ancienneté ;
- Sans avoir à justifier dans les 48 heures de son incapacité ;
- Et sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membre de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

### **Indemnisation complémentaire en cas d'arrêts de travail « classiques »**

Le salarié en arrêt de travail en raison d'une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident sans lien avec le Covid-19 bénéficie également du maintien de salaire :

- Sans délai de carence et sans condition d'ancienneté lorsque l'arrêt de travail a débuté après le 23 mars 2020 ;
- Avec un délai de carence de 3 jours en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident qui a commencé entre le 12 et le 23 mars 2020, soit une indemnisation à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'absence.

En temps normal, le délai de carence applicable en cas de versement des indemnités complémentaires est, en l'absence de dispositions conventionnelles, de 7 jours.

Pour ces arrêts de travail « classiques », les autres conditions d'ouverture prévues par le Code du travail restent applicables : justifier de l'absence dans les 48 heures et être soigné en France ou en Europe.

### **Indemnisation légale complémentaire pour les cas particuliers visés sur le site Améli**

Les textes ne prévoient pas l'application des conditions dérogatoires d'indemnisation par l'employeur (suppression du délai de carence notamment) aux parents d'enfants de plus de 16 ans en situation de handicap dont la structure d'accueil est fermée.

Ces salariés bénéficient des conditions dérogatoires favorables de versement des indemnités journalières de sécurité sociale mais ils sont soumis, sauf décision plus favorable prise par l'entreprise, aux conditions de droit commun de versement de l'indemnité complémentaire de l'employeur.

### Allongement de la période d'indemnisation

Les durées des indemnisations effectuées au cours des douze mois précédant la date de début de l'arrêt de travail pris en raison de l'épidémie de coronavirus ainsi que les durées des indemnisations 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.

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 12 derniers mois, 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 60 jours (30 jours rémunérés à 90% du brut puis 30 jours rémunérés à 2/3 du brut).

### Montant de l'indemnisation légale plus favorable

Le montant de l'indemnité complémentaire versée entre le 12 mars et le 30 avril 2020 est égal, 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.

En temps normal, l'indemnisation est de 30 jours à 90% du brut puis 30 jours à 2/3 du brut.

Cette mesure s'applique à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation.

### Entrée en vigueur

Ces mesures dérogatoires, hormis celles qui ont des dates d'applications particulières citées ci-dessus sont applicables, quelle que soit la date du premier jour d'arrêt de travail :

- A compter du 12 mars et jusqu'au 31 mai 2020, pour le salarié en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ou en tant que parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- A compter du 12 mars et jusqu'au 24 mai (date de la fin de l'état d'urgence sanitaire, sauf prolongation) pour le salarié en arrêt de travail « classique ».

### 3- VERS UN PLACEMENT EN ACTIVITE PARTIELLE A COMPTER DU 1ER MAI 2020

La loi de finances rectificative pour 2020 du 25 Avril 2020 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai, les salariés en arrêts de travail dérogatoires pour garde d'enfant ou en raison de leur vulnérabilité, ou de leur cohabitation avec une personne vulnérable ne sont plus indemnisés au titre d'un arrêt maladie mais sont placés en activité partielle.

Cette mesure permet d'alléger les entreprises de la charge financière liée au maintien de salaire à hauteur de 90% du brut ou des éventuels maintiens de salaire conventionnels plus favorables aux salariés (cf ci-dessus).

Côté salariés, on soulignera que les indemnités d'activité partielle sont, *a priori*, plus élevées que les indemnités journalières de sécurité sociale car en effet ils percevront ainsi une indemnité d'activité partielle correspondant à 70% du salaire brut ou 100% pour les salariés rémunérés au Smic.

Cette mesure de mise en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai est applicable quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail, pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant le salarié ou son enfant.

L'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec les indemnités journalières de la sécurité sociale.

A noter que ce placement en activité partielle s'effectue même si l'entreprise dont relève le salarié n'est pas elle-même en activité partielle (pas de fermeture ou pas de réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale).

**Cette nouvelle mesure sous-entend donc que les employeurs n'étant, à ce jour, pas en activité partielle doivent impérativement déposer leur demande sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> pour effectuer la création du compte en ligne.**

**Pour plus d'information, se référer à notre note d'information « Activité partielle : conditions et mode opératoire » en date du 16 mars 2020.**

#### **4- TEXTES DE REFERENCE**

- D. n° 2020-73, 31 janv. 2020 : JO, 1er févr.
- D. n° 2020-227, 9 mars 2020 : JO, 10 mars
- Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars.
- Ord. 2020-428, 15 avr. 2020, art. 3 et 9 : JO, 16 avr.
- D. n°2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.
- Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

\* \*  
\*

Nos équipes se tiennent à votre disposition pour vous accompagner.

N'hésitez pas à les solliciter.

\* \*  
\*