

## COMMENT TRAITER LES ARRETS EN PAYS DANS VOTRE ENTREPRISE ?

- 14 avril 2020 -

**L'ordonnance publiée au JO du 26 mars 2020 et plusieurs décrets parus ces derniers jours détaillent les conditions dérogatoires d'indemnisation des salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de l'épidémie du coronavirus.**

**N.B. Les informations ci-dessous tiennent compte des dispositions législatives. Dans tous les cas, il convient de vérifier votre convention collective.**

### INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Conformément à la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie Covid-19, tous les assurés percevront les IJSS maladie sans délai de carence (loi 2020-290 du 23 mars 2020, art. 8, JO du 24).

Cette mesure s'appliquera à tous les assurés (régime général, fonctionnaires etc.) **à compter du 24 mars 2020** (date de publication de la loi) et jusqu'à la fin décrétée de l'état d'urgence sanitaire (loi 2020-290 du 23 mars 2020, art. 4, JO du 24).

Elle concerne tous les arrêts de travail, **qu'ils soient liés au Covid-19 ou non** : arrêts de travail délivrés aux personnes atteintes d'une pathologie, aux personnes vulnérables présentant un risque accru de développer une forme grave d'infection au Covid-19 ou aux parents contraints de garder leurs enfants du fait de la fermeture de leur établissement scolaire ou de leur crèche.

### COMPLÉMENT DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

Jusqu'au 31 août 2020, les salariés en arrêt de travail bénéficient de l'indemnité complémentaire «employeur» sans avoir à remplir la condition d'ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise.

Tous les arrêts sont concernés par le maintien de salaire, qu'ils soient liés ou non au Covid 19 :

- arrêt de travail prescrit dans le contexte de l'épidémie de covid-19 (mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile),
- arrêt pour garde d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler).
- arrêt pour maladie liée ou non au covid-19 ou pour accident.

**En revanche, le délai de carence sur le complément de salaire reste applicable pour les arrêts « classiques » (non liés au Covid 19).**

Par dérogation, jusqu'au 31 août 2020, l'indemnité complémentaire est également étendue aux salariés travaillant à domicile, aux saisonniers, aux intermittents et aux salariés temporaires dès lors qu'ils sont en arrêt de travail, dans les mêmes conditions que les autres salariés (ord. 2020-322, art. 1er).



## COMMENT TRAITER LES ARRETS EN PAYS DANS VOTRE ENTREPRISE ?

- 14 avril 2020 -

### Formalisme allégé :

Suppression de la condition d'envoi sous 48 heures de son arrêt de travail à l'employeur et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etat membres de l'UE ou de l'EEE pour les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail prescrit dans le contexte de l'épidémie de covid-19 alors qu'ils ne sont pas malades (isolement, maintien à domicile, etc...).

## ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉCRETS D'APPLICATION

Cette ordonnance entre en vigueur dès le 26 mars 2020 (ord. 2020-322, art. 3). **Il n'est toutefois pas précisé si ses mesures s'appliquent aux arrêts de travail prescrits avant cette date.**

Type d'arrêt	Prescripteur	Délai de carence	IJSS	Maintien employeur*	Commentaires
1. Arrêt maladie Classique	Médecin traitant ou médecin classique	Oui sauf cas particulier**	Oui	Oui	Signalement en DSN avec le motif « maladie »
2. Arrêt dérogatoire***	Attestation sur l'honneur du salarié	Non	Oui	Oui	Déclaration par l'employeur sur <a href="http://declare.ameli.fr">declare.ameli.fr</a> + signalement en DSN avec le motif « maladie »
3. Cas à risque avec mesure d'isolement	Médecin conseil de la CPAM	Non	Oui	Oui	Signalement en DSN avec le motif « maladie » Anciennement délivré par l'ARS
4. Personnes à risque élevé (1)	Déclaration via <a href="http://declare.ameli.fr">declare.ameli.fr</a>	Non	Oui	Oui	Déclaration à effectuer directement par les personnes concernées à partir du 18/03 (avec effet rétroactif au 13/03)

\*Le code du travail prévoit des conditions du maintien de salaire pour le salarié en arrêt maladie à partir d'un an d'ancienneté (art L1226-1, code du travail). Certaines conventions collectives prévoient cependant des dispositions plus favorables

\*\*Suppression du délai de carence en cas de Covid-19, à partir du 25 mars 2020

\*\*\*Pour les salariés contraints de garder leurs enfants, seulement si impossibilité de télétravail et uniquement pour les enfants de moins de 16 ans et sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap

(1). Les employeurs sont soumis à une obligation de prévention. À ce titre, vous devez informer les salariés que certaines maladies sont associées à un risque important de développer une forme sévère du Covid-19. Cette information peut se faire par tous moyens (affichage, mail...).

Si vous détectez un salarié en situation de risque élevé, vous devez l'inciter à se rendre directement sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) (<https://declare.ameli.fr/>) pour demander à être mis en arrêt maladie pour une durée initiale de 21 jours

## COMMENT TRAITER LES ARRÊTS EN PAYE DANS VOTRE ENTREPRISE ?

- 14 avril 2020 -

**Pour information, les personnes dont l'état de santé présente un risque de développer une forme sévère du Covid-19 sont celles souffrant de :**

- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique)
- Insuffisances respiratoires chroniques
- Mucoviscidose
- Insuffisances cardiaques toutes causes
- Maladies des coronaires
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral
- Hypertension artérielle
- Insuffisance rénale chronique dialysée
- Diabètes de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2

**Sont également concernées :**

- Les femmes enceintes
- Les personnes avec une immunodépression : pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques, maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur, personnes infectées par le VIH
- Les personnes souffrant de maladie hépatique chronique avec cirrhose
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

## ARRÊTS MALADIE ET ACTIVITÉ PARTIELLE

Dans ce cadre réglementaire, pour vous aider à identifier vos obligations en tant qu'employeur, nous avons établi une liste de questions-réponses, vous permettant de mieux appréhender l'articulation des arrêts maladies avec l'activité partielle.

### LES QUESTIONS :

1. Mon salarié est en arrêt de travail pour maladie avant le placement de l'entreprise en activité partielle ?
2. Mon salarié est en arrêt de travail dérogatoire (isolement ou garde d'enfants) avant le placement de l'entreprise en activité partielle ?
3. Mon salarié tombe malade postérieurement au placement de l'entreprise en activité partielle ? (hors arrêt de travail pour garde d'enfant ou personnes à risque (vulnérables))

### 1. Mon salarié est en arrêt de travail pour maladie avant le placement de l'entreprise en activité partielle ?

- Le salarié **reste en arrêt maladie jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.**
- Ajustement du complément employeur pour maintenir la rémunération du salarié au niveau de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (soit au moins 70 % du salaire brut).
- **Complément employeur soumis aux cotisations et contributions sociales.**
- **À la fin de l'arrêt de travail, le salarié sera placé en activité partielle.**

**Attention :** le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

## COMMENT TRAITER LES ARRETS EN PAYE DANS VOTRE ENTREPRISE ?

- 14 avril 2020 -

### 2. Mon salarié est en arrêt de travail dérogatoire (isolement ou garde d'enfants) avant le placement de l'entreprise en activité partielle ?

#### Si fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

**Le salarié est placé en activité partielle.** Concrètement, l'employeur doit donc signaler à l'assurance maladie l'interruption de l'arrêt de travail du salarié. Il est laissé la possibilité à l'employeur d'attendre le terme de l'arrêt de travail dérogatoire initial. Par contre, cet arrêt ne peut être ni prolongé ni renouvelé.

*NB : pour les personnes à risque (vulnérables) : la prolongation de l'arrêt de travail est réalisée automatiquement par la CPAM. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de signaler la fin anticipée de l'arrêt.*

#### Réduction de l'activité

**Le salarié reste en arrêt maladie dérogatoire** et ne peut être placé en activité partielle.

### 3. Mon salarié tombe malade postérieurement au placement de l'entreprise en activité partielle ? (hors arrêt de travail pour garde d'enfant ou personnes à risque (vulnérables))

- **Interruption du dispositif de l'activité partielle jusqu'à la fin de l'arrêt de travail** du salarié.
- **Versement par l'employeur d'un complément ajusté** pour maintenir la rémunération du salarié à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle (soit au moins 70 % du salaire brut).
- **Complément employeur soumis aux cotisations et contributions sociales.**

**Attention :** le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.