

Covid-19 : Gérer les différents arrêts de travail

Mise à jour : 27 avril 2020¹

Le présent document vous propose des réponses aux questions concernant les arrêts de travail que les associations du secteur social, médico-social et santé peuvent se poser dans ce temps de crise sanitaire.

Vous pouvez aussi consulter [la fiche Uniopss-Uriopss n°102194 « COVID19 - questions réponses en droit social »](#) mise à jour quotidiennement et qui répond à d'autres questions droit social.

1. Le salarié est malade

Il a contacté un médecin et a un arrêt médical.

Une ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 et un décret n°2020-434 du 16 avril 2020 sont venus modifier, sur certains points, les conditions de versement **de l'indemnité complémentaire légale** versée par l'employeur de façon à les aligner sur les modifications déjà intervenues sur les IJ versées par la Sécurité sociale :

La situation est donc la suivante :

Pour les arrêts maladie antérieurs au 12 mars 2020 :

Avant le 12 mars, pour tout arrêt maladie (hors AT et maladie professionnelle), le salarié qui remplissait les conditions requises par la sécurité sociale percevait des IJ à compter du 4^{ème} jour d'arrêt.

L'employeur lui versait un complément de salaire soit en application de la loi (art L1226-1 et s et D 1226-1 et s) soit justifier d'1 an d'ancienneté, avec un délai de carence de 7 jours...). Les conventions collectives ont généralement amélioré ces dispositions en fixant des conditions qui leurs sont propres.

Avec l'arrivée du Covid-19 des mesures ont été mises en place pour améliorer le sort des salariés tenus à l'isolement ou contraints de rester chez eux pour garder leurs enfants. Un décret du 31 janvier a, dès le 1^{er} février, supprimé le délai de carence concernant le versement des IJ pour les salariés contraints à l'isolement. Un décret du 4 mars a supprimé le délai de carence concernant le complément de salaire légal et un décret du 9 mars a étendu ces mesures aux parents contraints de garder leurs enfants (cf ci-dessous).

Entre le 12 mars et le 23 mars 2020, et concernant les arrêts maladie :

- S'il s'agissait d'un arrêt maladie de droit commun (non visés par les décrets du 31 janvier, 4 et 9 mars (cf cas décrits ci-dessous), les IJ étaient versées avec un délai de carence de 3 jours, le complément de salaire légal était versé avec un délai de carence de 7 jours. Le décret du 16 avril a ramené le délai de carence applicable aux indemnités complémentaires légales à 3 jours pour l'aligner sur le délai de carence applicable aux IJ.

¹ Les informations nouvelles sont indiquées en étant surlignées en jaune.

🚩 Depuis le 24 mars 2020 :

- **Concernant les IJ versées par la SS :**

Le délai de carence de 3 jours a été supprimé pour le versement des IJ de la SS (art 8 de la loi d'urgence du 23/03/2020, JO du 24/03/2020). Cette dérogation est prévue pour le moment jusqu'au 24 mai.

- **Concernant le complément de salaire légal (à verser par l'employeur si aucune CC n'est plus favorable) :**

- **Si l'arrêt est en lien avec l'épidémie :**

Le complément de salaire légal est versé sans aucune condition d'ancienneté et **sans délai de carence**. L'assuré n'a pas à justifier dans les 48h de cette incapacité et n'a pas à justifier être soigné sur le territoire Français ou Européen (Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020, JO du 26 mars 2020).

- **Si l'arrêt est dû à une maladie ou un accident sans lien avec le covid-19 :**

Jusqu'à une date qui sera fixée par décret, au plus tard le 31 décembre 2020, le complément de salaire légal est versé sans aucune condition d'ancienneté mais l'assuré doit toujours justifier son arrêt dans les 48h et être soigné sur le territoire Français ou Européen. (Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020, JO du 26 mars 2020).

Le décret du 16 avril **2020 vient de supprimer le délai de carence** applicable au complément de salaire légal (*initialement de 7 jour et ramené à 3 jours entre le 12 et le 23 mars*) pour tous les arrêts maladie déclarés depuis le 24 mars.

Jusqu'à quand ces mesures dérogatoires concernant le complément de salaire légal s'appliqueront-elles ?

Les conditions relatives aux conditions d'ancienneté, lieu de traitement,... initialement prévues pour être applicables jusqu'au 31 août 2020, viennent d'être prolongées par l'ordonnance du 15 avril 2020 jusqu'à une date qui sera fixée par décret, au plus tard le 31 décembre 2020.

La suppression du délai de carence doit s'appliquer jusqu'à la date de la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi du 23 mars 2020, c'est-à-dire jusqu'au 24 mai (art 3 du décret du 16 avril) et jusqu'au 30 avril pour les arrêts dérogatoires visés ci-dessous.

- **Concernant le complément de salaire conventionnel**

Attention, l'ordonnance du 25 mars ne vise que le complément de salaire légal.

Le complément de salaire conventionnel reste soumis aux conditions prévues par la CC.

Il convient donc, le cas échéant de comparer le dispositif du maintien légal et le dispositif conventionnel et verser le plus favorable des deux au salarié.

2. Le salarié est fragile mais n'est pas malade

Il doit venir travailler sauf s'il obtient un arrêt médical de la part d'un médecin. Dans ce cas, il est indemnisé comme ci-dessus.

Les personnes ne bénéficiant **pas d'une prise en charge en ALD**, mais dont l'état de santé conduit à les considérer, selon le Haut Conseil de la Santé Publique, comme **présentant un risque** de développer une forme sévère de Covid 19 (patients aux antécédents cardiovasculaires, patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ...) ne peuvent obtenir un arrêt de travail qu'en contactant leur médecin traitant ou à défaut un médecin de ville (Communiqué Cnam 17-3-2020).

3. Le salarié est atteint d'une ALD ou est enceinte au 3^{ème} trimestre de grossesse

Depuis le 13 mars (possibilité d'effet rétroactif) :

Les assurées enceintes dans leur 3e trimestre de grossesse et les assurés pris en charge en affection de longue durée (ALD) **qui n'ont pas de possibilité de télétravail** peuvent s'auto déclarer sur Améli pour avoir un arrêt sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant. L'arrêt a une durée initiale pouvant aller jusqu'à 21 jours.

Les **ALD concernées** par le dispositif sont les suivantes (Communiqué Cnam 17-3-2020) :

- accident vasculaire cérébral invalidant ;
- insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;
- artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;
- insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;
- maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;
- déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ;
- diabète de types 1 et 2 ;
- maladie coronaire ;
- insuffisance respiratoire chronique grave ;
- maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;
- mucoviscidose ;
- néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ;
- vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique ;
- polyarthrite rhumatoïde évolutive ;
- rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;
- sclérose en plaques ;
- spondylarthrite grave ;
- suites de transplantation d'organe ;
- tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

Cette procédure ne concerne pas les personnels soignants des établissements de santé et médicaux sociaux, qui doivent se rapprocher de la **médecine du travail**² de leur établissement, **ou à défaut d'un médecin de ville**. Sont considérés comme soignants : les professionnels de santé ainsi que les salariés des établissements qui sont au contact direct des personnes accueillies ou hébergées pour leur apporter des soins ou une aide à l'accomplissement des actes de la vie quotidienne

Attention, il semblerait que seules les personnes prises en charge à 100 % au titre de cette ALD puissent en bénéficier.

Ces professionnels ont alors droit à des IJ sans délai de carence et au versement du complément de salaire légal sans délai de carence. Le complément conventionnel est versé dans les conditions prévues par la CC.

4. Le salarié a été en contact avec le virus

Lorsque nous étions en stade 2, il y avait une mesure de mise en quarantaine des personnes revenant de régions à risque, prononcée par l'ARS. L'ARS pouvait également prononcer l'isolement des

² L'ordonnance 2020-386 du 1^{er} avril 2020 donne compétence aux médecins du travail pour prescrire des arrêts de travail sous réserve de la parution d'un décret (non encore paru au 20/04).

personnes ayant été en contact avec le virus. Pour ces personnes, les IJ étaient versées dès le 1er jour sans aucune condition et il était prévu le maintien de salaire légal sans délai de carence (Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, JO du 1er/02/2020). Ce dispositif avait été mis en place à compter du 2 février. Les IJ pouvaient être versées durant 20 jours.

Le dispositif a été modifié par décret 2020-227 du 9 mars (JO du 10/03/2020), il n'y a plus de « mise en quarantaine » mais il peut y avoir des mesures d'isolement dans certains cas : c'est la CPAM qui établit l'arrêt et non plus l'ARS.

Nous sommes maintenant au stade 3 :

Un salarié ayant été au contact du virus peut obtenir :

- Soit un **arrêt maladie** : voir 1
- Soit un **arrêt de travail** établi directement par la CPAM préconisant une mesure d'isolement : Il a alors droit à des IJ sans délai de carence et au versement du complément de salaire légal sans délai de carence ou conventionnel, dans les conditions prévues par la CC (décret n°2020-927 du 9 mars 2020, JO du 10/03/2020).

S'il n'a pas d'arrêt, il doit reprendre son activité. Si l'employeur préfère ne pas le faire venir pour ne pas le mettre en contact avec des résidents fragiles par exemple, il lui demande de rentrer chez lui : soit il est possible de le mettre en télétravail, il continue à travailler, sa rémunération est maintenue. Si cela n'est pas possible et s'il n'a pas d'arrêt de travail, l'employeur doit lui maintenir son salaire.

5. Le salarié partage son domicile avec un proche de santé fragile

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique (c'est-à-dire la liste des ALD visées en 3), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (qui, au vu, leur sa santé, doivent rester chez elles).

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

6. Le salarié reste chez lui pour garder ses enfants

Le décret n°2020-227 du 9 mars 2020 (JO du 10/03/2020) a élargi l'indemnisation prévue pour les personnes mis en quarantaine aux parents se trouvant dans l'impossibilité de travailler pour garder leur(s) enfant(s). Un dispositif particulier d'arrêt a été mis en place, avec déclaration par l'employeur. Dès le 16 mars un service de garde a toutefois été mis en place pour les enfants du personnel soignant.

Selon des communiqués de presse, un service de garde adapté à chaque territoire a été mis en place pour que les personnels qui sont indispensables à la gestion de la crise sanitaire puissent faire garder leurs enfants et continuer d'aller au travail pour protéger et soigner les Français.

Le communiqué de presse, publié le 16 mars 2020, dit que **le dispositif** relatif à la mise en place d'un service de garde d'enfants, **s'adresse** :

- Au personnel travaillant en établissements de santé publics/privés : hôpitaux, cliniques, SSR, HAD, centres de santé ...
- **Tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux pour personnes âgées et personnes handicapées : maisons de retraite, EHPAD, USLD, foyers autonomie, IME, MAS, FAM, SSIAD ...**

- Les professionnels de santé et médico-sociaux de ville : médecins, infirmiers, pharmaciens, sages-femmes, aides-soignants, transporteurs sanitaires, biologistes, auxiliaires de vie pour personnes âgées et handicapées...
- Les personnels chargés de la gestion de l'épidémie des agences régionales de santé (ARS) des préfectures et ceux affectés à l'équipe nationale de gestion de la crise.

Un communiqué du Secrétaire d'État en charge de la protection de l'enfance, Adrien Taquet, le 24 mars, y ajoute :

- **Les professionnels exerçant dans les établissements et services départementaux, publics et associatifs de protection de l'enfance et de protection maternelle et infantile.**

L'article 9 du décret n°2020-293 du 23 mars 2020 (JO du 24/03/2020) ordonnant notamment la fermeture d'un certain nombre d'établissements confirme cette mesure en affirmant qu'« un accueil est assuré par les établissements et services mentionnés aux 1° et 2° du I, dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus, pour les enfants de moins de seize ans des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire ».

Ces professionnels sont invités à faire garder leurs enfants pour aller travailler.

Le dispositif d'indemnisation n'est donc, en principe, pas ouvert au personnel des établissements visés ci-dessus³.

S'il n'y avait pas de place, mais cela suppose d'apporter un justificatif⁴, alors, le professionnel en informe son employeur qui envisage des possibilités de télétravail. Si le télétravail n'est pas possible, alors l'employeur peut faire la déclaration sur le site internet Ameli pour que le salarié bénéficie des IJ de la SS. Ces IJ sont versées dès le 1er jour sans délai de carence et l'employeur assure le complément de salaire comme dans le cas d'un arrêt maladie (Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020, JO du 10/03/2020). L'arrêt dure entre 1 et 21 jours renouvelables. Seul un des deux parents peut y avoir droit.

Si les conditions ne sont plus remplies (mise en place de télétravail, accès à une place de garde...) l'employeur informe l'assurance maladie selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie et le salarié peut reprendre son travail.

- ✓ Cf. Questions-réponses du ministère : question n°16. **Que faire si un salarié de votre entreprise doit garder son enfant de moins de 16 ans concerné par une mesure de fermeture de son établissement scolaire ?**

Si le salarié ne souhaite pas faire garder son enfant dans le cadre du dispositif mis en place et préfère le garder lui-même, il doit, en accord avec son employeur, prendre un congé sans solde ou poser des jours de congés.

Arrêts dérogatoires pour les parents d'enfants handicapés :

Un décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 (JO du 23/04/2020) prévoit la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires accessibles aux **parents d'enfants handicapés** se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler dans le cadre d'une mesure de confinement décidée au titre de la gestion de l'épidémie de Covid-19. Ces arrêts de travail dérogatoires peuvent également être établis par des médecins de ville et la durée maximale de validité de ces arrêts dérogatoires est allongée.

³ Le dispositif est prévu ainsi, aucun texte réglementaire n'affirme toutefois clairement ce principe et laisse un flou sur ce dispositif.

⁴ Aucune mesure réglementaire n'oblige toutefois les collectivités territoriales à délivrer de tels justificatifs. Le salarié devra alors prouver par tout moyen qu'il ne peut faire garder son enfant. On peut se poser la question du traitement qu'en fera la CPAM...

A noter que le décret du 16 avril indique que, **à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020**, quelle que soit la durée totale d'indemnisation, **le montant de l'indemnité complémentaire légale** versée par l'employeur est égal, si le salarié bénéficie d'un arrêt de travail en lien avec le covid-19, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, **à 90 % de la rémunération brute** qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer la dégressivité prévue par les textes réglementaires (en principe, l'employeur maintient 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours, puis 2/3 pendant les 30 jours suivants... durées augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de la durée de la 1^{ère} année, que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours).

En outre, pour apprécier si cette durée maximum est atteinte, il faut, en principe, tenir compte des indemnités déjà perçues par le salarié les 12 mois précédant son arrêt de travail (Article D.1226-4 du Code du travail). Un assouplissement est introduit par le décret du 16 avril de façon à ne pas tenir compte des indemnités les plus récentes.

FIN DES ARRETS DEROGATOIRES AU 1^{er} MAI

L'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, parue au JO du 27/04 met en œuvre le basculement des arrêts maladie vers l'activité partielle :

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 partage le même domicile qu'une personne vulnérable (au sens visé ci-dessus)
- 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

Ces salariés perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle, sans pour autant que les conditions relatives à une fermeture d'entreprise ou une diminution d'activité soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière de la SS ou avec l'indemnité complémentaire prévue par la loi pour compléter le salaire en cas d'arrêt maladie.

L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue par le code du travail.

Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié concerné.

Pour les salariés qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable, cette disposition s'applique jusqu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés parents 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, cette disposition 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 de cette disposition seront définies par voie réglementaire, non encore parus à ce jour

Récapitulatif du traitement des arrêts entre le 24 mars 2020 et le 30 avril 2020

	IJSS	Complément de salaire légal (90 % du brut durant 30 jours...)	Complément de salaire conventionnel
Salarié atteint d'une ALD, enceinte 3 ^{ème} trimestre, mesure d'isolement établie par la CPAM, arrêt pour garder son enfant (en principe pas pour le personnel médicosocial)***	Versées dès le 1 ^{er} jour	Versé dès le 1^{er} jour, Pas de condition d'ancienneté, Pas de justification dans les 48 h à fournir, Pas de justification de traitement sur le sol Français ou européen.	Dans les conditions prévues par la CC
Arrêt ou accident (sauf AT ou MP)	Versées dès le 1 ^{er} jour	Délai de carence supprimé par décret du 16 avril 2020 Pas de condition d'ancienneté, A justifier dans les 48 h, Etre soigné sur le sol Français ou européen.	Dans les conditions prévues par la CC

***attention ces mesures cessent au 30 avril 2020 (CP du 17/04/2020, loi en cours)

Récapitulatif des textes :

- ↳ Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 (JO du 1er/02/2020) : mise en quarantaine avec versement des IJ sans conditions, sans délai de carence durant 20 jours
- ↳ Décret n°2020-193 du 4 mars 2020 (JO du 05/03/2020) : suppression du délai de carence pour l'indemnité complémentaire légale
- ↳ Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 (JO du 10/03/2020) : extension du versement des IJ aux parents ne pouvant travailler et devant garder leurs enfants + pour les personnes en contact avec le virus déclaration auprès de la CPAM et non l'ARS
- ↳ Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (JO du 24/03/2020) : Les prestations en espèces d'assurance maladie d'un régime obligatoire de sécurité sociale et le maintien du traitement sont versées dès le premier jour d'arrêt ou de congé pour tous les arrêts de travail ou congés débutant à compter de la date de publication de la présente loi.
- ↳ Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 (JO du 26/03/2020) : indemnité complémentaire légale versée sans condition d'ancienneté et élargit aux travailleurs à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.
- ↳ Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 (JO du 16/04/2020) portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
- ↳ Décret n°2020-434 du 16 avril 2020 (JO du 17/04/2020) 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
- ↳ 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 (JO du 23/04/2020)
- ↳ Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (JO du 27/04/2020)

L'Uniopss et les Uriopss

Unir les associations pour développer les solidarités

Acteur majeur du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire, l'Uniopss représente, soutient et rassemble les acteurs associatifs des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Présente sur tout le territoire au travers d'un réseau d'unions régionales et d'une centaine de fédérations et d'associations nationales, l'Uniopss regroupe 25 000 établissements, 750 000 salariés et un million de bénévoles.

Cet ancrage territorial, ainsi que son expertise dans l'ensemble des champs de l'action sanitaire et sociale (handicap, personnes âgées, santé, enfance, famille, jeunesse, lutte contre l'exclusion...), permet à l'Uniopss de porter une analyse transversale et de contribuer à la construction de politiques publiques ambitieuses en France et en Europe.



Les valeurs qui nous rassemblent

- ▶ Primauté de la personne
 - ▶ Non lucrativité
 - ▶ Solidarité
 - ▶ Égalité dans l'accès aux droits
 - ▶ Participation de tous à la vie de la société
-